

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Perjanjian Secara Umum

1. Pengertian Perjanjian

Istilah perjanjian ini mempunyai cakupan yang lebih sempit dibandingkan istilah perikatan. Dimana istilah perjanjian ini hanya mencakup perikatan yang lahir dari perjanjian saja.¹ Dalam rumusan Pasal 1313 KUH Perdata perjanjian adalah “Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Perjanjian adalah persetujuan yang dirumuskan secara tertulis yang melahirkan bukti tentang adanya hak dan kewajiban.² Perjanjian adalah perbuatan yang dilakukan dua orang atau lebih yang isi perjanjian tersebut didasarkan atas kesepakatan atau bersetujuan bersama.³ Subekti menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak, yang isinya adalah hak dan kewajiban: suatu hak untuk menuntut sesuatu dan di sebelah lain suatu kewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut.⁴

Seseorang tidak dapat dikatakan berjanji atau telah melakukan perjanjian dengan orang lain akan suatu hal apabila suatu hal yang dijanjikan tidak dilaksanakan oleh orang yang berjanji. Perjanjian pada hakekatnya hubungan hukum antara kedua belah pihak yang bersifat pribadi. Dalam perjanjian, baru

¹ Amir Fuady, 2001, *Hukum Kontrak dari Sudut Pandang Bisnis*. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 2

² Budiono Kusumohamidjojo, 1998, *Dasar-dasar Merancang Kontrak*. Gramedia Widiasarana, Jakarta, hal. 6

³ Abdul Kadir Muhammad, 1989, *Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Bandung, hal. 5

⁴ R. Subekti, 1993, *Aneka Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 2

timbul setelah adanya tindakan hukum oleh para pihak, semisal pemenuhan prestasi oleh pihak satu ke pihak lainnya.⁵

Arti penting suatu perjanjian adalah sebagai berikut:⁶

- a. Untuk mengetahui perikatan apa yang dilakukan dan kapan serta dimana perjanjian dilakukan.
- b. Untuk mengetahui secara jelas siapa yang saling mengikatkan dirinya tersebut dalam perjanjian yang dimaksud.
- c. Untuk mengetahui hak dan kewajiban para pihak, apa yang harus, apa boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pihak.
- d. Untuk mengetahui syarat-syarat berlakunya perjanjian tersebut.
- e. Untuk mengetahui cara-cara yang dipilih para pihak untuk menyelesaikan perselisihan dan domisili hukum.
- f. Untuk mengetahui kapan berakhirnya perjanjian atau hal-hal apa saja yang mengakibatkan berakhirnya perjanjian tersebut.
- g. Sebagai alat untuk memantau para pihak apakah pihak lawan masing-masing telah menunaikan prestasinya atau belum, atau bahkan telah melakukan wanprestasi.
- h. Sebagai alat bukti bagi para pihak apabila terjadi perselisihan di kemudian hari, termasuk apabila terjadi wanprestasi oleh salah satu pihak dalam perjanjian. Termasuk apabila ada keberatan dari pihak ketiga yang mengharuskan kedua belah pihak membuktikan hal-hal yang terkait dengan perjanjian tersebut.

⁵ M. Yahya Harahap, 1986, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, hal. 7.

⁶ Hassanudin Rahman, 2003, *Contract Drafting*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 4.

Pasal 1313 dan Pasal 1314 KUH Perdata berisi rumusan perjanjian yang saling melengkapi tersebut, bahwa pada dasarnya perjanjian dapat melahirkan perikatan yang bersifat sepihak (dimana hanya salah satu pihak saja yang berkewajiban melakukan prestasi) dan perikatan yang bersifat bertimbal-balik (dimana kedua belah pihak berkewajiban saling melakukan prestasi). Dengan demikian satu perjanjian dimungkinkan melahirkan lebih dari satu perikatan.

Syarat perjanjian harus berdasarkan kausa yang halal, yaitu syarat yang menunjuk pada isi dan tujuan dari perjanjian tersebut, yang mana isi perjanjian yang menggambarkan tujuan dari perjanjian yang hendak dicapai oleh para pihak tidak boleh merupakan sebab yang dilarang oleh undang-undang atau berlawanan kesusilaan dan ketertiban umum (Pasal 1337 KUH Perdata).

Melihat dari macamnya hal yang diperjanjikan untuk dilaksanakan, maka perjanjian-perjanjian itu menurut Subekti,⁷ dapat dibagi dalam tiga macam :

- a. Perjanjian untuk memberikan/menyerahkan suatu barang, misalnya perjanjian jual-beli, perjanjian tukar-menukar perjanjian penghibahan (pemberian), perjanjian sewa-menyewa, perjanjian pinjam-pakai, dan lain-lain.
- b. Perjanjian untuk berbuat sesuatu, misalnya: perjanjian untuk membuat lukisan, perjanjian perburuhan, perjanjian untuk membuat sebuah garasi, dan lain-lain.
- c. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu, misalnya : perjanjian untuk tidak mendirikan tembok, perjanjian untuk tidak mendirikan perusahaan yang sama atau sejenis dengan kepunyaan orang lain, dan lain-lain.

⁷ R. Subekti, *Op. Cit.*, hal. 36

Perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu. Setiap perjanjian yang telah disepakati bersama kedua belah pihak berlaku sah sebagai undang-undang bagi yang membuatnya. Sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 1338 KUH Perdata menetapkan, bahwa:

- a. Perjanjian berlaku sebagai undang-undang para pembuatnya.
- b. Pengakhiran suatu perjanjian hanya dapat dilakukan dengan persetujuan atau karena undang-undang menyatakan berakhir.
- c. Perjanjian harus ditepati oleh para pembuat.

Pasal 1320 KUH Perdata menentukan beberapa persyaratan untuk melakukan suatu sahnya perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu :

- a. sepakat mereka yang mengikatkan diri;
- b. kecakapan untuk membuat perikatan;
- c. suatu hal tertentu;
- d. suatu sebab yang halal.

Fungsi perjanjian dibedakan menjadi dua, yaitu fungsi yuridis dan fungsi ekonomis. Fungsi yuridis adalah fungsi yang memberikan kepastian hukum bagi para pihak. Sedangkan fungsi ekonomis adalah menggerakkan (hak milik) sumber daya dari nilai penggunaan dari nilai yang lebih rendah menjadi nilai yang lebih tinggi.⁸

Konsekuensi yuridis dari tidak dipenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian diatas adalah sebagai berikut.⁹

⁸ Salim, 2003, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 25

⁹ *Ibid*, hal. 26

- a. Batal demi hukum (*Nietig, Null and Void*) dan dianggap perjanjian tidak pernah ada dalam hal syarat obyektif perjanjian tidak terpenuhi, yaitu syarat perihal tertentu dan suatu sebab yang halal.
- b. Dapat dibatalkan (*Vertiegbaar, Voidable*) sehingga perjanjian dapat dimintakan pembatalan kepada hakim, dalam hal tidak terpenuhi syarat subyektif dari perjanjian tersebut yaitu kesepakatan kehendak dan kecakapan berbuat.
- c. Perjanjian tidak dapat dilaksanakan, yaitu perjanjian yang belum dapat dilaksanakan karena belum mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Dapat dilaksanakan apabila telah dikonversi menjadi perjanjian yang sah. Misalnya perjanjian yang seharusnya dibuat dalam bentuk tertulis, tetapi dibuat dalam bentuk lisan, perjanjian itu dapat dilaksanakan oleh para pihak jika dibuat dalam perjanjian tertulis.
- d. Sanksi administratif, yaitu persyaratan administratif dalam perjanjian, yang mana bila tidak dipenuhi hanya akan dikenakan sanksi administratif saja kepada salah satu pihak atau kepada kedua belah pihak. Misalnya perizinan yang diperlukan terhadap suatu perjanjian dari instansi yang berwenang.

Jadi, perjanjian adalah persetujuan yang dapat dibuat secara lisan atau tertulis antara dua orang atau lebih kepada satu orang lain atau lebih yang masing-masing pihak berjanji atau menaati apa yang tersebut dalam persetujuan. Perjanjian ini didasarkan kata sepakat yang dapat menimbulkan perbuatan dan akibat hukum dalam melaksanakan hak dan kewajiban. Satu pihak adalah yang

wajib berprestasi dan pihak lainnya adalah yang berhak atas prestasi tersebut, ada hubungan timbal-balik dari dua pihak.

2. Asas-asas yang Dipakai dalam Perjanjian

Kata asas mempunyai arti dasar, pedoman, atau sesuatu kebenaran yang menjadi pokok dasar bertumpuan pada pikiran¹⁰. Jadi, asas adalah suatu pokok pikiran yang mendasari adanya suatu kegiatan.

Asas-asas yang digunakan dalam perjanjian, antara lain asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak, asas mengikat perjanjian, asas personalia, dan asas jujur serta beritikad baik, dengan penjelasannya:¹¹

a. Asas konsensualisme

Dalam sektor perjanjian pertama-tama harus ditonjolkan asas konsensualisme, yaitu adanya kesepakatan mengenai hal-hal pokok dalam perjanjian yang sudah dilahirkan saat perjanjian dibuat. Asas konsensualisme ini untuk mencapai kepastian hukum. Asas konsensualisme atau kesepakatan ini tertuang dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata, yang berbunyi “Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya”.

b. Asas kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak adalah berpangkal pada adanya kedudukan kedua belah pihak yang sama kuatnya. Asas kebebasan yang dimaksud para pihak yang terlibat dalam perjanjian bebas untuk menentukan apa yang diinginkan dari kedua belah. Kebebasan berkontrak dalam perjanjian meliputi bebas dalam menentukan bentuk, isi, syarat, pelaksanaan dari Perjanjian

¹⁰ Poerwadarminta, W.J.S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, hal 60.

¹¹ Subekti, R, *Aspek-aspek Hukum Perikatan Nasional*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, hal, 15,

Pemasangan Iklan dalam pelaksanaannya perlu dibatasi agar masing-masing pihak tidak menyalahartikan kebebasan. Kebebasan berkontrak ini dibatasi oleh kata-kata “Kebebasan tidak boleh berisikan sesuatu yang bertentangan dengan peristiwa, kesusilaan serta kemanusiaan”.¹² Dengan adanya batas kebebasan ini akan membuat asas bebas berkontrak dalam pemasangan iklan adalah bebas terbatas, pihak pengusaha media bebas membuat isi perjanjian dengan batas-batas tidak bertentangan dengan kesusilaan dan perikemanusiaan.

c. Azas Personalia

Azas kepribadian di dalam hukum perjanjian dapat kita temukan didalam ketentuan Pasal 1315 KUH Perdata, yang berbunyi “Pada umumnya tak seorangpun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji selain untuk dirinya sendiri”. Dari rumusan tersebut kita dapat mengetahui bahwa pada dasarnya perjanjian dibuat oleh seseorang dalam kapasitasnya sebagai individu. Subyek hukum pribadi, hanya akan mengikat dan berlaku untuk dirinya sendiri. Pasal 1340 KUH Perdata juga menegaskan bahwa perjanjian hanya mengikat kepada pihak-pihak yang membuatnya, dan disebutkan dalam pasal itu adanya pengecualian dari azas kepribadian ini yaitu perjanjian tidak boleh menguntungkan atau merugikan pihak ketiga, selain yang ditentukan dalam Pasal 1317 KUH Perdata, Pasal 1317 KUH Perdata inilah pengecualian dari azas personalitas dalam hukum perjanjian.

d. Asas mengikat perjanjian (*Azas Pacta Sunt Servanda*)

¹² *Ibid*, hal. 17.

Azas Pacta Sunt Servanda (janji itu mengikat) mengajarkan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah mempunyai kekuatan hukum yang penuh. Isi perjanjian bersifat mengikat, maksudnya dengan adanya isi perjanjian yang telah disepakati bersama mengikat kedua belah pihak sehingga melahirkan suatu hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Hak yang diterima satu pihak merupakan suatu kewajiban bagi pihak lainnya. Isi perjanjian yang mengikat hak dan kewajiban harus dilaksanakan sebagaimana ketentuan dalam isi perjanjian. Apabila salah satu pihak tidak menerima haknya berarti pihak yang satu telah melalaikan kewajibannya. Orang yang tidak menerima haknya dapat menuntut pada pihak yang berkewajiban. Tuntutan atau meminta ganti rugi dalam pemasangan iklan yang ditujukan oleh pihak yang lalai dengan kewajibannya tertuang dalam Pasal 1243 KUH Perdata tentang pergantian biaya yang lalai pada kewajiban.

e. Asas jujur dan beritikad baik

Itikad baik diwaktu membuat suatu perjanjian berarti kejujuran. Orang yang beritikad baik menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada pihak lawan, yang dianggap jujur dan tidak menyembunyikan sesuatu yang buruk di kemudian hari dapat menimbulkan kesulitan-kesulitan.

Pasal 1338 KUH Perdata menyatakan bahwa pada hakikatnya itikad baik ini bertujuan melindungi seseorang dari perbuatan-perbuatan para pihak yang terlibat dalam perjanjian sehingga dapat terhindar dari kesulitan atau kerugian.

Pengertian itikad baik meliputi dua hal yaitu :

- 1) Itikat baik subyektif, yaitu kejujuran atau sikap batin seseorang dalam melakukan perbuatan hukum.
- 2) Itikat baik obyektif, yaitu pelaksanaan perjanjian didasarkan atas kepatuhan atau sesuai dengan norma yang berlaku dalam masyarakat.

B. Tinjauan Perjanjian Kontrak Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kontrak Kerja

Perjanjian kontrak kerja mengandung arti sama dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja memberikan pengertian adanya hubungan kerja para pihak yang terlibat. Pasal 1 ayat (15) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja sering diwujudkan dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri pada pihak yang lain (perusahaan), selama waktu tertentu dengan penentuan upah.¹³

Hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan merupakan hubungan timbal-balik. Artinya, ada pihak yang menerima dan melakukan prestasi. Pihak perusahaan menerima tenaga atau jasa buruh. Demikian juga sebaliknya buruh menerima upah atas tenaga yang dikeluarkan. Jadi, hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan disebut hubungan kerja.

Perjanjian kerja memiliki sifat mengikat, maksudnya dengan adanya isi perjanjian yang telah disepakati bersama mengikat kedua belah pihak sehingga

¹³ F.X. Djumialdji, 2001, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 18.

melahirkan suatu hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Hak yang diterima satu pihak merupakan suatu kewajiban bagi pihak lainnya. Isi perjanjian yang mengikat hak dan kewajiban harus dilaksanakan sebagaimana ketentuan dalam isi perjanjian. Apabila salah satu pihak tidak menerima haknya berarti pihak yang satu telah melalaikan kewajibannya. Orang yang tidak menerima haknya dapat menuntut pada pihak yang berkewajiban. Tuntutan atau meminta ganti rugi dalam perjanjian kerja ditujukan oleh pihak yang lalai dengan kewajibannya tertuang dalam Pasal 1243 KUH Perdata tentang pergantian biaya yang lalai pada kewajiban.

2. Subjek dan Objek dalam Perjanjian Kontrak Kerja

Subjek yang berupa manusia harus memenuhi syarat umum untuk dapat melakukan suatu perbuatan hukum yang sah, yaitu harus sudah dewasa dan sehat pikiran.¹⁴ Pendapat lain mengatakan bahwa subjek dalam perjanjian adalah orang-orang yang berakal sehat untuk melaksanakan perjanjian.¹⁵

Dua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa subjek dalam perjanjian adalah orang-orang yang sudah dewasa yang berakal untuk melaksanakan suatu perjanjian. Sesuai dengan pendapat tersebut di atas subjek dalam perjanjian kontrak kerja ini adalah para pihak yang terlibat dalam perjanjian kontrak kerja, yaitu pihak pengusaha dan pihak buruh.

Dalam praktek hukum subjek perjanjian terdiri dari :

a. Individu sebagai person yang bersangkutan

1) Manusia tertentu (*Natuurlijke person*)

¹⁴ Wirjono Prodjodikoro, 2000. *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Bandung, hal. 13.

¹ ⁵ Budiono Kusumodihamidjojo, *Op. Cit.*, hal. 19

2) Badan hukum (*Rechts person*)

Dalam hal ini badan hukum sebagai subyek hukum perjanjian dalam prakteknya diwakili oleh seorang wakil (misalnya direksi sebagai kuasa dari sebuah PT.) yang diberi kuasa bertindak sebagai kreditur.

- b. Seseorang atas keadaan tertentu mempergunakan kedudukan / hak orang lain tertentu, misalnya seorang penyewa rumah bertindak sebagai kreditur atas nama orang lain sebagai pemilik rumah.

c. Person yang dapat diganti

Person kreditur yang dapat diganti, kreditur yang menjadi subyek perjanjian semula dapat diganti kedudukannya sewaktu – waktu oleh kreditur baru. Person yang dapat diganti ini dapat kita temukan dalam perjanjian atas perintah atau perjanjian atas nama.

Sama halnya dengan kreditur tentang siapa sajakah yang dapat menjadi debitur :

- 1) Individu sebagai person yang bersangkutan
- 2) Seseorang atas keadaan tertentu mempergunakan kedudukan / hak orang lain tertentu
- 3) Person yang dapat diganti.¹⁶

Obyek dari perjanjian tidak lain adalah prestasi itu sendiri. Perjanjian adalah hubungan hukum antara kreditur dengan debitur, yang mana satu pihak wajib melakukan prestasi dan pihak lain berhak menikmati prestasi tersebut. Maka prestasilah yang menjadi obyek/*onderwarp* dari perjanjian. Seperti yang

¹⁶ M. Yahya Harahap, 1996, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Bandung, Alumni, hal. 15 – 17

dikemukakan oleh M. Yahya Harahap bahwa intisari atau hakikat dari perjanjian tiada lain daripada prestasi.¹⁷

Adapun menurut rumusan Pasal 1234 KUH Perdata dalam pelaksanaan, prestasi dapat berbentuk :

- a. Memberikan sesuatu (*te geven*), artinya suatu kewajiban untuk melakukan suatu penyerahan atau levering benda.
- b. Melakukan sesuatu (*te doen*) dapat berupa prestasi dalam perjanjian ini, prestasi berupa debitur harus melakukan sesuatu untuk kreditur, sebagai contoh perjanjian kerja.
- c. Tidak melakukan sesuatu (*of niet te doen*), Dalam perjanjian ini bentuk prestasinya debitur tidak melakukan sesuatu atau dengan kata lain debitur membiarkan saja kreditur menikmati barang yang menjadi obyek perjanjian.

Pasal 1332 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa syarat sahnya perjanjian salah satunya ialah obyek dari perjanjian harus dapat ditentukan. Syarat ini lebih dikenal dengan syarat sahnya perjanjian yang bersifat obyektif. Pasal 1333 KUH Perdata menjelaskan bahwa paling tidak obyek itu dapat ditentukan jenisnya.

- a. Obyek perjanjian harus berdasarkan *causa* yang diperbolehkan. Hal ini juga termasuk syarat sahnya perjanjian yang bersifat obyektif, sebagaimana diatur dalam Pasal 1332 ayat (4) KUH Perdata.
- b. Prestasi yang dilaksanakan debitur harus merupakan sesuatu yang benar-benar mungkin dapat dilaksanakan.

¹⁷ *Ibid*, hal. 9

Artinya pembebanan suatu prestasi yang tak mungkin dilaksanakan kepada debitur, jelas sangat bertentangan dengan kepatutan. Semisal kreditur membebani prestasi berupa pengangkutan barang dari Jakarta menuju Solo dengan tempo 2 jam perjalanan. Hal tersebut jelas tidak mungkin dilaksanakan oleh siapapun yang menjadi debiturnya. Ketidak mungkinan sendiri dapat digolongkan menjadi :

a. Ketidak mungkinan subyektif

Artinya ketidakmungkinan yang hanya didasarkan pada anggapan subyektif dari debitur. Ketidak mungkinan ini tidak membatalkan perjanjian atau dengan kata lain perjanjian tetap sah.

b. Ketidak mungkinan obyektif

Ketidak mungkinan ini muncul dari faktor obyektif diluar kesadaran dari debitur. Ketidak mungkinan ini membuat perjanjian menjadi batal.

Ketidak mungkinan yang sejak dari semula sejak perjanjian di buat mengakibatkan perjanjian tidak berharga (*ongeldig*), dan ketidak mungkinan menghapus kewajiban debitur melakukan prestasi. Hal itu sudah menjadi prinsip umum dalam hukum, yang berbunyi: "*Impossibilium nulla obligato est*" yang berarti ketidak mungkinan meniadakan kewajiban.¹⁸

3. Hubungan Antara Para Pihak dalam Perjanjian Kontrak Kerja

Hubungan antara para pihak dalam pemasangan iklan adalah hubungan timbal-balik karena adanya perjanjian, yaitu suatu hubungan saling memberi dan menerima. Pasal 1314 ayat (1) KUH Perdata mengatakan bahwa suatu persetujuan dapat diadakan dengan percuma, yaitu menurut ayat (2) pihak yang

¹⁸ *Ibid*, M. Yahya Harahap, hal. 12

memberikan hasil kepada pihak lain, sedang ia sendiri tidak menerima hasil, kemudian menurut pasal 1314 ayat (3) KUH Perdata menyatakan bahwa masing-masing ada kewajiban menyerahkan hal sesuatu, untuk melakukan suatu perbuatan.¹⁹

Pasal 1 ayat (15) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja sering diwujudkan dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri pada pihak yang lain (perusahaan), selama waktu tertentu dengan penentuan upah.²⁰ Hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan merupakan hubungan timbal-balik. Artinya, ada pihak yang menerima dan melakukan prestasi. Pihak perusahaan menerima tenaga atau jasa buruh. Demikian juga sebaliknya buruh menerima upah atas tenaga yang dikeluarkan. Jadi, hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan disebut hubungan kerja.

Perjanjian kerja memiliki sifat mengikat, maksudnya dengan adanya isi perjanjian yang telah disepakati bersama mengikat kedua belah pihak sehingga melahirkan suatu hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Hak yang diterima satu pihak merupakan suatu kewajiban bagi pihak lainnya. Isi perjanjian yang mengikat hak dan kewajiban harus dilaksanakan sebagaimana ketentuan dalam isi perjanjian. Apabila salah satu pihak tidak menerima haknya berarti

¹⁹ Wirjono Prodjodikoro, *Op. Cit.*, hal. 95.

²⁰ F.X. Djumialdji, *Op. Cit.*, hal. 18

pihak yang satu telah melalaikan kewajibannya. Orang yang tidak menerima haknya dapat menuntut pada pihak yang berkewajiban. Tuntutan atau meminta ganti rugi dalam perjanjian kerja ditujukan oleh pihak yang lalai dengan kewajibannya tertuang dalam Pasal 1243 KUH Perdata tentang pergantian biaya yang lalai pada kewajiban.

4. Perjanjian Para Pihak dalam Perjanjian Kontrak Kerja

Setiap perjanjian yang dilaksanakan oleh seorang dengan perseorangan atau lebih mengakibatkan terjadinya hubungan dari dua belah untuk menyatukan satu tujuan yang telah ditetapkan. Seperti yang telah disebutkan di atas bahwa hubungan antara buruh dengan pengusaha terikat dalam kontrak kerja atau perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian dua belah pihak (buruh dan pengusaha) yang mengikatkan diri untuk melakukan hubungan kerja.

Perjanjian kerja dilakukan untuk suatu pekerjaan: suatu pihak menghendaki dari pihak lawan dilakukan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan, untuk itu pihak yang menghendaki sanggup memberi upah.²¹ Pasal 1 ayat (14) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara buruh atau pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban, para pihak (pihak buruh dan pengusaha).

Perjanjian kerja pada sebuah perusahaan umumnya dilakukan perjanjian secara tertulis. Pasal 54 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama, alat perusahaan, dan jenis usaha;

²¹ *Ibid.* hal. 20

- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- e. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
- f. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- g. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- h. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Hubungan antara para pihak dalam perjanjian kerja adalah hubungan timbal-balik karena adanya perjanjian, yaitu suatu hubungan saling memberi dan menerima. Pasal 1314 ayat (1) KUH Perdata mengatakan bahwa suatu persetujuan dapat diadakan dengan percuma, yaitu menurut ayat (2) pihak yang memberikan hasil kepada pihak lain, sedang ia sendiri tidak menerima hasil, kemudian menurut pasal 1314 ayat (3) KUH Perdata menyatakan bahwa masing-masing ada kewajiban menyerahkan hal sesuatu, untuk melakukan suatu perbuatan.²²

Dalam perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha terikat dalam suatu hubungan, yaitu hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara pengusaha dengan buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (UU No. 13 Tahun 2003).

Unsur pekerjaan, upah, dan perintah merupakan isi perjanjian kerja. Selain itu, isi dalam perjanjian kerja juga memuat macam pekerjaan dan jangka waktu. dengan demikian, perjanjian kerja hanya memuat syarat-syarat kerja yang

²² Wirjono Prodjodikoro, *Op. Cit.*, hal. 95.

sederhana atau minim tentang upah saja. Syarat-syarat kerja termuat dalam peraturan perusahaan.

Berdasarkan unsur jangka waktu perjanjian dibedakan atas perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja dengan waktu tidak tentu. dalam perjanjian untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu tertentu menurut sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang buruh. Sifat pekerjaan dalam jangka waktu tertentu bersifat sementara, sekali pekerjaan dilakukan selesai dan diperkirakan untuk waktu yang tidak terlalu lama.

Unsur jangka waktu perjanjian ini terdapat pada Pasal 56 ayat (1 dan 2) UU No. 13 Tahun 2003 berbunyi sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tentu.
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:
 - 1) jangka waktu; atau
 - 2) selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Adapun ketentuan perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu terdapat pada Pasal 60 UU No. 13 Tahun 2003, yang isinya:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan.
- b. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah minimum yang berlaku.

5. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kontrak Kerja

Hak adalah sesuatu yang harus dilakukan dan kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan.²³ Hak dan kewajiban timbul karena adanya perjanjian yang dibuat oleh para pihak yang terlibat.

Hak dalam perjanjian kerja bagi buruh, antara lain: menerima pembayaran/upah, memperoleh hari libur, sedangkan kewajiban buruh antara lain melakukan pekerjaan, mentaati peraturan. Adapun hak bagi perusahaan menerima tenaga kerja buruh dan kewajiban membayar upah buruh.²⁴ Pasal 1314 ayat (3) KUH Perdata menyatakan bahwa masing-masing ada kewajiban menyerahkan hal sesuatu, untuk melakukan suatu perbuatan.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hak dan kewajiban buruh dan pengusaha, antara lain sebagai berikut:

a. Hak dan kewajiban buruh

1) Hak memperoleh upah (Pasal 88 ayat (3))

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :

- a) upah minimum;
- b) upah kerja lembur;
- c) upah tidak kerja karena berhalangan;
- d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f) bentuk dan cara pembayaran upah;

²³ W.J.S. Poerwadarminta, *Op. Cit.*, hal. 187

²⁴ F.X. Djumialdji, *Op. Cit.*, hal. 17

- g) denda dan potongan upah;
- h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i) struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j) upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

2) Hak mendapatkan jaminan kesejahteraan sosial (Pasal 99 dan 100)

Pasal 99:

- a) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- b) Jaminan sosial tenaga sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 100

- a) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- b) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

3) Hak memperoleh keselamatan kerja (Pasal 86 ayat (1))

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - (a) keselamatan dan kesehatan kerja;
 - (b) moral dan kesusilaan; dan

(c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

4) Wajib mentaati tata tertib (Pasal 85)

Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

b. Hak dan kewajiban pengusaha

1) Hak mendapatkan tenaga atau jasa karyawan/buruh (Pasal 85 ayat (2) dan (3))

(2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja atau buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

(3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.

2) Berhak membuat peraturan (Pasal 98 ayat (4))

(4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatandan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan

sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan keputusan presiden.

3) Wajib membayar upah (Pasal 88 (3))

Pengusaha wajib membayar upah buruh merupakan hak dari buruh, yang pasalnya sama dengan hak buruh memperoleh upah yaitu Pasal 88 ayat (3).

4) Wajib memberikan kesejahteraan sosial pada buruh (Pasal 99)

Pengusaha wajib memberikan kesejahteraan sosial pada buruh merupakan hak buruh. Kewajiban memberikan kesejahteraan sosial ini sama dengan pasal hak buruh memperoleh kesejahteraan yaitu Pasal 99.

5) Wajib memberikan keselamatan kerja pada buruh (Pasal 86)

Pengusaha wajib memberikan keselamatan kerja merupakan hak buruh. Pasal kewajiban pengusaha ini sama dengan hak buruh dalam memperoleh keselamatan kerja yaitu Pasal 86 ayat (3).

6. Tanggung Jawab Apabila Salah Satu Pihak Tidak Memenuhi Perjanjian

Setiap pihak yang membuat perjanjian pastilah menginginkan pelaksanaan isi perjanjian dengan sempurna dan secara sukarela. Namun adakalanya salah satu pihak dalam perjanjian mengingkari secara sukarela terhadap isi dari perjanjian yang telah disepakati bersama tersebut. Terhadap keingkaran dari salah satu pihak memberi hak pada pihak lain untuk memaksakan pelaksanaan prestasi kepada debitur. Tentunya tidak dengan cara main hakim sendiri (*Eegen Richting*). Umumnya pemaksaan prestasi harus melalui kekuatan putusan vonis pengadilan.

Hak dan kewajiban para pihak akan menimbulkan tanggung jawab bagi kedua belah pihak. Tanggung jawab mempunyai pengertian yaitu suatu keadaan wajib menanggung segala sesuatunya atau kalau ada sesuatu hal yang merugikan dapat dituntut, dipersalahkan dan diperkarakan.²⁵ Jadi, yang dimaksud dengan tanggung jawab adalah suatu perbuatan seseorang kepada orang lain yang telah merugikan pihak yang bersangkutan dan apabila tanggung jawab tersebut tidak dilaksanakan dapat diperkarakan secara hukum.

Tanggung jawab atas dasar wanprestasi dalam suatu perjanjian sering terjadi. Wanprestasi yang berarti ketiadaan suatu prestasi dalam suatu perjanjian atau ketiadaan pelaksanaan janji berarti telah melanggar perjanjian yang telah disepakati bersama.²⁶ Wanprestasi dibedakan menjadi 3 wujud,²⁷ yaitu:

- a. Pihak berwajib sama sekali tidak melaksanakan janji
- b. Pihak berwajib terlambat dalam melaksanakan janji
- c. Pihak berwajib melaksanakan, tetapi tidak secara semestinya atau tidak sebaik-baiknya.

Wanprestasi tidak melaksanakan janji secara tidak langsung mempunyai itikad tidak baik dalam perjanjian sehingga dapat merugikan pihak yang seharusnya menerima prestasi. Dalam hukum, wanprestasi yang dilakukan salah satu pihak pada perjanjian dapat dituntut ganti rugi, dan orang yang dirugikan berhak menuntut ganti rugi. Masalah ganti rugi ini terdapat dalam Pasal 1157 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa pihak yang merugikan orang lain wajib memberi ganti rugi pada pihak yang dirugikan, dengan adanya kewajiban ganti

²⁵ W.J.S. Poerwadarminta, *Op. Cit.*, hal. 1024

²⁶ Budiono Kusumohamidjojo, *Op. Cit.*, hal. 39

²⁷ *Ibid*

rugi akan membuat para pihak yang terlibat dalam perjanjian tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan.

Prestasi atau *performance* dalam bahasa Inggris, dalam hukum perjanjian dimaksudkan sebagai suatu pelaksanaan hal-hal tertulis dalam perjanjian oleh para pihak yang telah mengikatkan diri untuk itu, pelaksanaan sesuai dengan “*term*” dan “*condition*” sebagaimana yang disebutkan dalam perjanjian yang bersangkutan.²⁸

Adapun yang merupakan bentuk-bentuk prestasi adalah yang disebut dalam pasal 1234 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu berupa:

- a. Memberikan sesuatu
- b. Berbuat sesuatu
- c. Tidak berbuat sesuatu

Sementara itu pengertian dari wanprestasi adalah tidak dilaksanakan prestasi atau kewajiban sebagaimana mestinya yang dibebankan oleh perjanjian terhadap pihak-pihak tertentu, seperti yang telah disebutkan dalam perjanjian. Tindakan wanprestasi dapat terjadi karena:²⁹

- a. Kesengajaan
- b. Kelalaian
- c. Tanpa kesalahan (tanpa kesengajaan atau kelalaian)

Ada beberapa model bagi pihak yang tidak memenuhi prestasinya, walaupun sebelumnya sudah setuju untuk dilaksankan. Model-model dari wanprestasi adalah sebagai berikut :

²⁸ Munir Fuady, *Op. Cit.*, hal. 87

²⁹ *Ibid*

- a. Wanprestasi berupa tidak memenuhi prestasi
- b. Wanprestasi berupa terlambat memenuhi prestasi
- c. Wanprestasi berupa tidak sempurna memenuhi prestasi
- d. Wanprestasi berupa melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan

Tindakan wanprestasi tentunya mempunyai konsekuensi yuridis. Adapun bentuk dari konsekuensi yuridis dari wanprestasi yang dilakukan oleh para pihak adalah sebagai berikut :

- a. Membayar kerugian yang diderita oleh kreditur atau dengan singkat disebut dengan ganti rugi
- b. Pembatalan perjanjian atau juga dinamakan pemecahan perjanjian
- c. Peralihan resiko
- d. Membayar biaya perkara, kalau sampai diperkarakan didepan hakim.³⁰

Pemaksaan yang dapat diminta kreditur karena debitur ingkar, mempunyai beberapa alternatif yang dapat dipilih oleh kreditur, antara lain sebagai berikut :

- a. Pemenuhan prestasi sebagai tutun primair (*Nakoming*)
- b. Subsidairanya : pelaksanaan ditambah ganti rugi atas dasar wanprestasi

Jika pengingkaran salah satu pihak dalam perjanjian timbal balik (*Wedekerig*), dan sesuai dengan ketentuan Pasal 1267 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata kreditur mempunyai kebebasan menuntut :

- a. Pelaksanaan perjanjian
- b. Pemecahan (*Ontiding*) perjanjian, tambahan ganti kerugian, ongkos dan bunga.

³⁰ Soebekti, *Op. Cit.*, hal. 45

Sesuai dengan ketentuan Pasal 1267 KUH Perdata, pelaksanaan hanya dapat diminta jika hal itu mungkin, misalnya barang itu sudah hancur, tentu tidak mungkin menuntut pelaksanaan prestasinya lagi, yang mungkin adalah pemecahan, ditambah ganti rugi, ongkos dan bunga. Sepanjang tuntutan pelaksanaan masih memungkinkan, kreditur dapat menuntut agar debitur dihukum :

- a. Melunasi prestasi keseluruhannya sekaligus
- b. Menyempurnakan pelunasan prestasi.³¹

Berhubung prestasi tidak dapat dilakukan oleh pihak yang dirugikan, maka dapat diusahakan upaya hukum yang lain yaitu :

- a. Ganti kerugian
- b. Uang paksa
- c. Ganti rugi dan uang paksa

Ketiga upaya hukum tersebut selalu berbentuk uang, jadi pada akhirnya debitur diwajibkan membayar sejumlah uang, sebagai akibat tidak dilaksanakannya prestasi yang dibebankan pada yang melanggar peraturan.

C. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Upaya keselamatan, kesehatan kerja, dan memberikan jaminan sosial bertujuan untuk melindungi pekerja secara hukum kepada pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja,

³¹ M. Yahya Harahap, *Op. Cit.*, hal. 59

promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan demikian, tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah.³²

- a. Melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja.
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja / buruh
- c. Agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya.
- d. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diantaranya mengatur hal itu.

- a. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).
- b. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
- c. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
- d. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
- e. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3)).

^{3 2} Abdul Khakim, *Pengantar Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003, hal. 49.

- f. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau diluar negeri (Pasal 31).
- g. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1)).
- h. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
- i. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
- j. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).

2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Menurut Soepomo Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:³³

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

³³ *Ibid* Abdul Khakim, hal. 52

Perlindungan hukum bagi pekerja tersebut dijelaskan dengan uraiannya sebagai berikut:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup (upah)

Upah adalah bayaran yang berupa uang pada diri seseorang setelah orang yang menerima bayaran tersebut melakukan suatu pekerjaan atau memberikan tenaga dan pikiran sehingga dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.³⁴ Upah dalam arti yang luas dipergunakan untuk menunjukkan pembayaran yang dapat diberikan kepada pegawai kantor, pekerja kasar atas dasar masa kerja, hasil kerja, atau ukuran-ukuran yang lain. Upah dalam pengertian yang demikian ini meliputi gaji, bonus, komisi, uang lembur, uang jasa, dan lain-lain. Sedangkan pengertian upah dalam arti sempit dipergunakan untuk menunjukkan pembayaran yang diberikan kepada pegawai jam-jaman yang pekerjaannya tidak dilakukan pengawasan.³⁵ Biasanya upah diberikan bagi karyawan dengan status tidak tetap atau bayaran di samping gaji. Upah sering diwujudkan dalam bentuk uang. Besarnya upah tergantung sepenuhnya pada baik buruknya rencana sistem upah yang ditetapkan.

Halsey mengajukan beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam menentukan upah yang dapat digunakan, yaitu:³⁶

³⁴ FX. Djulmiadji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Bumi Aksara, 2001, hal. 54.

³⁵ Moekijat, *Dasar-dasar Motivasi*, Bandung, Pionir Jaya, 2001, hal 138.

³ ⁶ Moh. As'ad, *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Liberty, 1995, hal 101.

- 1) Adil bagi pekerja dan pimpinan perusahaan. Artinya karyawan jangan sampai dijadikan sebagai alat pemerasan dalam mengejar angka-angka produksi atau target pemasaran karyawan.
 - 2) Sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.
 - 3) Upah yang diberikan sebagai perangsang penghargaan atas imbalan tenaga yang dikeluarkan karyawan.
 - 4) Pemberian upah diberikan pada karyawan dengan cara yang mudah, artinya upah tersebut diberikan dengan cara sesuai ketentuan yang berlaku.
- Agar dalam pelaksanaan upah dapat berjalan baik dan tidak merugikan pihak manapun perlu memperhatikan prinsip-prinsip upah, yaitu sebagai berikut:³⁷

- 1) Harus ada rencana dalam memberikan perbedaan-perbedaan besarnya gaji berdasarkan kecakapan, jabatan, tanggung jawab, dan kondisi jabatan.
- 2) Tingkat umum upah harus layak sejajar dengan upah yang berlaku dalam pasar tenaga kerja.
- 3) Rencana harus cermat dalam memberikan besarnya upah sesuai dengan jabatan dalam tingkatan kerja.
- 4) Pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama pula.
- 5) Harus mempergunakan cara yang adil untuk mengenal perbedaan-perbedaan individu dalam menilai perkembangan kemampuan pekerja.
- 6) Harus ada suatu prosedur yang jelas untuk mendengarkan dan melakukan pembetulan upah berdasarkan keluhan-keluhan pekerja.

³⁷ Moekijat, *Op. Cit*, hal. 144.

Sistem pengupahan sebagai suatu usaha untuk memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dalam praktek sehari sistem pengupahan dapat diklasifikasikan ke dalam empat golongan, yaitu:³⁸

- 1) Sistem pengupahan menurut waktu: pekerja dibayar menurut waktu yang dihabiskan, misalkan per jam, per hari, per bulan atau per tahun.
 - 2) Sistem pengupahan menurut hasil kerja: pekerja dibayar untuk jumlah unit pekerjaan yang telah diselesaikan tanpa menghiraukan jumlah waktu yang dipergunakan.
 - 3) Sistem pengupahan menurut standar waktu: upah dibayarkan berdasarkan waktu yang telah distandardisasi guna menyelesaikan suatu pekerjaan.
 - 4) Sistem pengupahan menurut kerjasama pekerja dan pengusaha: sistem ini meliputi pembagian keuntungan yang pembayarannya dilakukan kemudian sebagai tambahan atau kombinasi dengan sistem pembayaran upah yang telah diuraikan di atas.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan penunjang atau penambah semangat kerja, sebab dalam jaminan sosial tenaga kerja dapat merasa terjamin keselamatan dan kesejahteraan karyawan perusahaan. Jaminan sosial (*social security*) merupakan suatu bentuk kepedulian pemerintah dan perusahaan terhadap buruh atau tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan arah kebijakan TAP MPR NO. IV.MPR/1999 tentang GBHN dalam bidang kesehatan dan kesejahteraan. Bunyi lengkap arah kebijakan TAP MPR NO.

³⁸ Saksono Slamet, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta, Liberty, hal. 41-42.

IV.MPR/1999 dalam bidang kesehatan dan kesejahteraan adalah: “Mengembangkan sistem jaminan sosial tenaga kerja bagi seluruh tenaga kerja untuk mendapatkan perlindungan, keamanan, dan keselamatan kerja yang memadai, yang pengelolaanya melibatkan pemerintah, perusahaan, dan pekerja” (TAP MPR NO. IV.MPR/1999, 1999: 29).³⁹

Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Pasal 1 ayat (1)) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2004) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.⁴⁰

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (= program Jamsostek) merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Dikatakan demikian, karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan / pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa risiko-risiko tertentu.

Program Jamsostek merupakan kelanjutan Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977. Secara Yuridis penyelenggaraan program Jamsostek dimaksudkan sebagai pelaksanaan Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (yang

³⁹ Abdul Khakim, *Op. Cit*, hal 62.

⁴⁰ *Ibid.*

sekarang sudeah dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).⁴¹

Sebelum tahun 1977 sebenarnya sudah terdapat beberapa ketentuan yang mewajibkan pengusaha untuk memberikan jaminan dan ganti rugi bila terjadi musibah atau resiko yang menimpa pekerjanya, antara lain:⁴²

- 1) Peraturan Kecelakaan (*Ongevallenregeling*) 1939;
- 2) Peraturan Kecelakaan Pelaut (*Svhepen Ongevallenregeling*) 1940; dan
- 3) Undang-Undang Kecelakaan Nomor 33 Tahun 1947

Namun pada kenyatannya masih banyak pengusaha yang tidak mematuhi, sehingga diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK). Mengingat pentingnya program jaminan dalam menjalankan fungsi perlindungan sosial dan ekonomis, maka program yang semula hanya mencakup 3 (tiga) jenis ditingkatkan menjadi 4 (empat) jenis, sejalan dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dikenakan sanksi.

- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

⁴¹ *Ibid.*

⁴² Budiono Kusumarahardjo, Ketenagakerjaan, Jakarta, Gramedia Widiasarana, hal. 35.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh (Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Keselamatan kerja ialah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Obyek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental maupun sosial, sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal (Depnaker, 1994/1995: 11).⁴³

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Unsur tempat kerja ada 3 (tiga), yaitu :

- 1) Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial.
- 2) Adanya sumber bahaya.
- 3) Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik terus-menerus maupun sewaktu-waktu.

Penanggung jawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja ialah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja dilakukan secara bersama oleh pimpinan atau pebgurus dan seluruh pekerja/buruh. Pengawasan

^{4 3} Moh. A. Ghani, *Sumber Daya Manusia Perkebunan dalam Perspektif*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2003, hal. 46.

atau pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dilakukan oleh pejabat / petugas yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja yaitu:⁴⁴

- 1) Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagai pegawai teknis berkeahlian khusus dari Depnaker.
- 2) Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Depnaker.

Beberapa peraturan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah :

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- 2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- 3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-01/MEN/1981 tentang Kewajiban Melaporkan Penyakit Akibat Kerja.
- 4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1983 tentang Instalasi Alam Kebakaran Otomatik.
- 5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1978 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Penebangan dan Pengangkutan Kayu.
- 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Kesehatan Kerja.
- 7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1984 tentang Pengawasan Terpadu bidang Ketenagakerjaan.

⁴⁴ Abdul Khakim, *Op. Cit*, hal. 92.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Perusahaan

Data deskripsi perusahaan yang memaparkan tentang sejarah perusahaan, perkembangan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan sistem personalia diperoleh dari sumber data sekunder dari CV Dhadi Agung¹, dengan penjelasannya sebagai berikut:

1. Sejarah Perusahaan

CV Dhadi Agung terletak di daerah Kalioso, tepatnya pada jalan Raya Solo – Puwodadi. CV Dhadi Agung sejak dahulu dikenal sebagai pusat kayu, baik kayu Jati, kayu Kalimantan, ataupun jenis-jenis kayu yang lain. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya perusahaan kayu yang berdiri sepanjang jalan tersebut, baik yang berskala kecil maupun yang berskala besar, dimana CV Dhadi Agung adalah salah satunya.

CV Dhadi Agung pada awal berdirinya berbentuk perusahaan perseorangan dan dalam perkembangan diubah menjadi persatuan komanditer pada tahun 1989. Perusahaan ini disahkan menjadi perusahaan komanditer dengan pimpinan Soeroto Hadi Suparto sesuai dengan akte No 94 tertanggal 27 November 1989 oleh notaries Ny. Sri Widowati Adi Sucipto, SH., perusahaan ini memproduksi kayu gergajian dan kusen serta bergerak dibidang penjualan kayu log, dan hanya melayani penjualan kayu lokal.

¹ Sumber Data Sekunder: Dokumen Perusahaan CV Dhadi Agung, Karanganyar.

Didirikannya CV Dhadi Agung oleh pemiliknya ada beberapa tujuan yang ingin dicapai, tujuan perusahaan CV Dhadi Agung sebagai berikut:³

- a. Untuk memperoleh laba sebagai sumber penghasilan bagi kelangsungan perusahaan itu sendiri dan penghasilan bagi pengelola dan para karyawannya.
- b. Membantu pemerintah untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat.
- c. Dapat memberikan kepuasan pada konsumen dengan cara menjaga dan meningkatkan kualitas hasil produk.

2. Perkembangan Perusahaan

Perkembangan CV Dhadi Agung mengalami kemajuan yang pesat. Sebab hal ini ditunjang adanya faktor bahan mentah yang cukup dan faktor tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai dengan bidangnya. Misalnya karyawan yang memiliki bidang pemasaran ditempatkan pada pemasaran. Penempatan tenaga kerja yang tepat sesuai dengan keterampilan karyawan menghasilkan produk yang berkualitas sehingga dalam persaingan dengan perusahaan CV Dhadi Agung lebih unggul, hal ini terbukti dari awal berdirinya perusahaan sampai sekarang CV Dhadi Agung dapat bertahan. Dengan pemasaran yang luas Pimpinan CV Dhadi Agung merasa optimis untuk dapat bersaing dalam bisnis perdagangan mebel dengan perusahaan lain.²

Pada tahun 1991, CV Dhadi Agung ditetapkan sebagai mitra KSP (Kerja Sama Pengelolaan) dengan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah dibawah pengawasan KPH Surakarta. Selain melaksanakan program yang telah ditentukan

³ Sukartono, Pegawai Administrasi CV Dhadi Agung, Wawancara , 26 Agustus, 2006.

² *Ibid.*

oleh perum perhutani, CV Dhadi Agung sendiri tetap memproduksi hasil olahan seperti tahun-tahun sebelumnya, dengan tambah produk *Finish Flooring*.

Pada tahun 1992, CV Dhadi Agung mengalami perkembangan dengan dapat menembus pasaran luar negeri. diawali dengan ekspor perdana pada bulan Mei 1992 ke negara tetangga seperti Malaysia, Singapura, dan Brunai Darussalam. Pada tahun 1994, CV Dhadi Agung diberi kepercayaan oleh Perum Perhutani untuk memasarkan sendiri hasil produksinya keluar negeri dengan tetap berpegang sebagai mitra.⁴

Bapak Soeroto sebagai pemilik sekaligus pemimpin perusahaan CV Dhadi Agung telah membuktikan keberhasilannya dalam menjalankan perusahaan, dimana dari tahun ke tahun terdapat kenaikan penjualan kayu olahannya. Hal ini mencerminkan kemajuan usahanya.

3. Struktur Organisasi

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen untuk menyusun kerangka pembagian kerja, menentukan tata pembagian kerja, tata hubungan kerja, tata pembagian wewenang, tata pembagian tanggung jawab dan tata kerjasama. Aktivitas perusahaan secara keseluruhan merupakan sistem tertentu yang pada gilirannya masing-masing bagian dan tenaga kerja dapat bekerja sama secara harmonis dan efisien. Sistem tersebut terkenal dengan nama struktur organisasi.

Struktur organisasi adalah mekanisme formal organisasi yang menunjukkan adanya kerangka dan susunan perwujudan pola-pola tetap hubungan diantara fungsi-fungsinya, bagian-bagian atau tanggung jawab yang berada dalam suatu organisasi.

⁴ Sumber Data Sekunder: Dokumen Perusahaan CV Dhadi Agung, Karanganyar

Organisasi dalam perusahaan berhubungan erat dengan pimpinan. Pimpinan yang dapat mengorganisir dengan baik dalam sebuah perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai. Sebagai salah satu perusahaan dalam suatu komanditer diperlukan sekutu aktif, perlu adanya kerja sama dari orang-orang yang menanamkan modal pada perusahaan.

Deskripsi tugas untuk masing-masing bagian sebagai berikut:⁵

a. Direktur

Pimpinan perusahaan merangkap sebagai pemilik perusahaan sehingga pimpinan mempunyai kuasa atau wewenang atas segala kegiatan perusahaan. Tugas dari Direktur atau Pimpinan perusahaan sebagai berikut:

- 1) Merencanakan, mengkoordinir, mengawasi, dan mengevaluasi kegiatan perusahaan.
- 2) Menentukan garis kebijakan untuk kelanjutan perusahaan.
- 3) Mengadakan hubungan keluar dengan perusahaan atau lembaga lain.

b. Wakil Direktur

Wakil Direktur berfungsi ikut bertanggung jawab dan membantu Direktur perusahaan pada semua kegiatan pimpinan.

c. Bagian Administrasi dan Keuangan

Tugas dari bagian ini:

- 1) Melaksanakan semua kebijakan dalam bidang administrasi dan keuangan yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.

⁵ Sumber Data Sekunder: Dokumen Perusahaan CV Dhadi Agung, Karanganyar

- 2) Bertanggung jawab terhadap segala administrasi di kantor.
- 3) Menyelenggarakan sistem pengarsipan atas dokumen perusahaan.
- 4) Bertanggung jawab terhadap dokumen-dokumen atau surat-surat yang diperlukan perusahaan dalam pengiriman barang..

d. Bagian Personalia

Tugas dari bagian personalia, sebagai berikut:

- 1) Menjalankan tugas yang dibebankan pimpinan perusahaan.
- 2) Melakukan perekrutan tenaga kerja/karyawan.
- 3) Mengelola dan mengusahakan kesejahteraan karyawan.
- 4) Mengurus segala aktivitas yang berhubungan dengan segala hak dan kewajiban karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

e. Bagian Produksi

Bagian produksi dalam tugasnya dipimpin oleh seorang Kepala Bagian dan dibantu oleh bagian mandor. Adapun tugas bagian produksi adalah:

- 1) Menjelaskan dan mengawasi seluruh jalannya produksi sesuai rencana yang telah ditetapkan.
- 2) Mengawasi dan menjaga kualitas produk.

f. Bagian Pemasaran

Tugas bagian pemasaran pada perusahaan antara lain:

- 1) Mencari pelanggan.
- 2) Mengadakan susunan pesanan
- 3) Melaksanakan penjualan kepada konsumen dan merencanakan pengiriman barang.

- 4) Menyelenggarakan administrasi penjualan dan membuat laporan penjualan.

g. Bagian Teknis

Tugas bagian teknis adalah:

- 1) Melakukan penyeltelan pisau untuk menentukan profil dan ukuran di mesin.
- 2) Memeriksa *output* hasil kerja mesin.
- 3) Membuat pisau dan melakukan pengsaahan.
- 4) Menyelenggarakan kebutuhan *spare part* dan membuat laporan pengeluaran untuk kebutuhan tersebut.

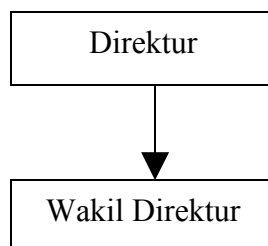
h. Bagian Gudang

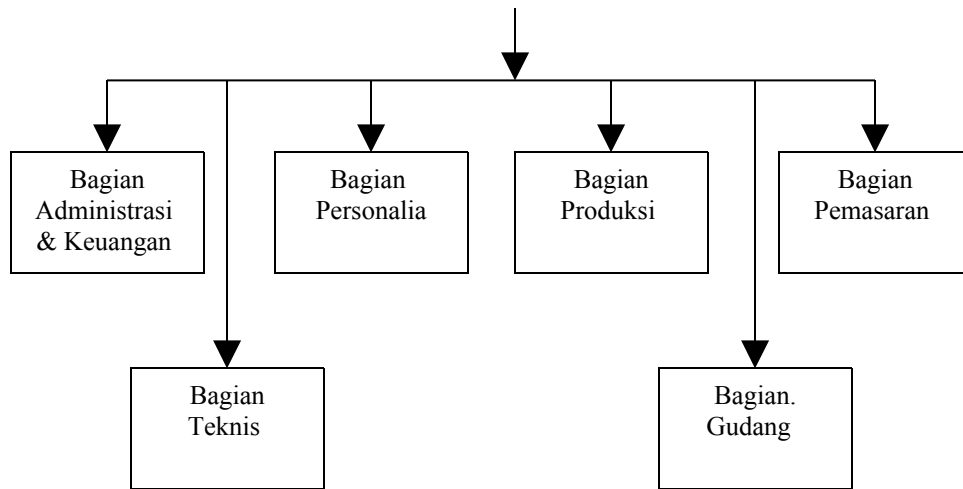
Bagian gudang bertugas, antara lain:

- 1) Mendata pemasukan barang jadi.
- 2) Mengatur pengepakan dan peletakan barang.
- 3) Mencatat keluarnya barang.
- 4) Bertanggung jawab mengenai barang yang dikirim.

Untuk memperjelas uraian struktur organisasi pada tugas masing-masing bagian CV Dhadi Agung dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar: Struktur Organisasi CV Dhadi Agung





Sumber Data Sekunder: Dokumen Perusahaan CV Dhadi Agung, Karanganyar

4. Sistem Personalia

Data sistem personalia ini diperoleh dari sumber data sekunder CV Dhadi Agung, dengan penjelasannya sebagai berikut:⁷

a. Tenaga kerja

CV Dhadi Agung merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang di pengggergajian kayu yang berada di Surakarta sampai dengan 2006 karyawan CV Dhadi agung berjumlah 180 orang yang terdiri dari 145 orang laki-laki dan 35 orang wanita. Jam kerja untuk semua karyawa dimulai dari jam 08.00 WIB dan berahir pada pukul 16.00 WIB.

b. Penerimaan Pegawai Pegawai atau karyawan pada CV Dhadi Agung terdiri dari karyawan harian dan karyawan bulanan. Ada lima pokok pertimbangan dalam hal menentukan penerimaan pegawai yaitu:

- 1) Jumlah tenaga kerja yang diperlukan.
- 2) Pendidikan atau pengalaman kerja sesuai kebutuhan.

⁷ Sumber Data Sekunder: Dokumen Perusahaan CV Dhadi Agung, Karanganyar

- 3) Sehat jasmani dan rohani.
- 4) Jenis kelamin yang disesuaikan dengan kebutuhan.
- 5) Keterangan lain yang diperlukan.

Bila calon pegawai itu sesuai apa yang diperlukan dan memenuhi semua persyaratan, kemudian diangkat sebagai pegawai sementara.

Pegawai ini harus masih menjalani masa *training* selama tiga bulan, apabila selama tiga bulan tersebut pekerjaannya dinilai bagus maka karyawan tersebut dinyatakan lulus dan diangkat menjadi karyawan CV Dhadi Agung

c. Pemberhentian Karyawan

Pemberhentian karyawan pada CV Dhadi Agung dapat disebabkan oleh beberapa hal antara lain:

- 1) Tidak lulus masa training.
- 2) Atas permintaan sendiri
- 3) Melanggar peraturan-peraturan yang mana pegawai atau karyawan yang bersangkutan telah diberi peringatan sebelumnya sebanyak dua kali.
- 4) Tidak masuk kerja berturut-turut selama lima hari tanpa surat keterangan
- 5) Meninggal dunia.

d. Sistem Pengupahan

Pada perusahaan CV Dhadi agung dalam hal pemberian upah atau gaji dibagi menjadi dua macam.

- 1) Upah harian: untuk karyawan tingkat bawah (kuli) yang diberikan pada akhir minggu.

- 2) Upah bulanan: untuk karyawan tingkat menengah maupun karyawan tingkat atas di berikan setiap bulan pada saat tanggal 1 awal bulan

e. Tunjangan Kesejahteraan Karyawan

Selain memberi gaji atau upah bagi karyawan sebagai kompensasi atas hasil kerja, perusahaan CV Dhadi Agung juga memberikan fasilitas dan jaminan sosial untuk kesejahteraan karyawan berupa tersedianya fasilitas mobil perusahaan untuk menjemput karyawan yang rumahnya jauh dari perusahaan dan bagi karyawan yang sakit mendapat bantuan dari perusahaan berupa sumbangan uang

- 1) Karyawan masuk program Jamsostek
- 2) Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan perusahaan untuk membantu karyawan dalam mencukupi kebutuhan dan kesejahteraan pada hari Raya.

B. Jaminan Kesejahteraan Perusahaan Terhadap Karyawan

Bagi tenaga kerja jaminan kesejahteraan sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kiranya dapat dibayangkan bagaimana keadaannya apabila tenaga kerja yang bekerja tanpa jaminan atau kesejahteraan sama sekali. Tetapi dengan adanya jaminan sosial yang memadai, tenaga kerja akan merasakan terjamin baik kesehatan kerja maupun keselamatan dan keamanan kerjanya. Perilaku yang demikian itu mengakibatkan karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja mereka sehingga produktivitas kerja karyawannya mengalami peningkatan.

Pasal 99 UU No. 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya memuat kesejahteraan, dengan bunyi lengkapnya sebagai berikut:

1. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
2. Jaminan sosial tenaga kerja yang sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sikap kepedulian pemerintah terhadap permasalahan yang tidak pernah berhenti mengenai jaminan sosial bagi tenaga kerja diwujudkan dalam undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang Jamsostek.

Undang-undang Jamsostek pada hakikatnya memberikan kepastian secara hukum berlangsungnya arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya sebagai ganti sebagian penghasilan yang hilang. Adapun maksud Jamsostek sebagai suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti biaya sebagian dari penghasilan yang hilang/berkurang dan pelayanan sebagai akibat dari peristiwa yang dilalui oleh pekerja. Tujuan Jamsostek adalah untuk memberikan suatu jaminan sosial (*social security*), bukan untuk mencari keuntungan.

Secara garis besar aspek-aspek Jamsostek meliputi:⁸

1. Memberi perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja dan keluarganya.
2. Merupakan penghargaan terhadap tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya bagi perusahaan yang bersangkutan.

⁸ Undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang Jamsostek

Jaminan sosial, seperti halnya upah, juga sangat penting bagi setiap pekerja dalam menghadapi peristiwa sosial di luar kemauan dan dugaan. Jaminan sosial ialah suatu usaha yang menjamin agar pekerja tidak memperoleh kesulitan dalam menghadapi penderitaan karena kehilangan pekerjaan, sakit, kecelakaan, atau karena umurnya telah lanjut.

Macam-macam jaminan sosial tenaga kerja menurut pasal 6 ayat (1) No. 40 Tahun 2004 tentang Jamsostek meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja.
2. Jaminan Kematian
3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
4. Jaminan Hari Tua

Empat macam jaminan sosial tersebut berdasarkan subjek penelitian yaitu tenaga kerja yang bekerja di perusahaan mebel CV Dhadi Agung, maka penjelasan dari macam-macam Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Maslow berpendapat bahwa kebutuhan manusia tersusun bertingkat itu dirinci ke dalam lima tingkat kebutuhan, yaitu:⁵

- a. kebutuhan-kebutuhan dasar fisiologis,
- b. kebutuhan akan rasa aman,
- c. kebutuhan akan cinta dan memiliki,
- d. kebutuhan akan harga diri, dan
- e. kebutuhan akan aktualisasi diri.

⁵ E. Koewara, Kepribadian, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1991, hal. 11.

Kebutuhan akan rasa aman (*need for self – security*). Artinya dengan kebutuhan akan rasa aman ini adalah sesuatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungannya. Kebutuhan akan rasa aman sebagai salah satu kebutuhan rohani dapat diperoleh dalam lingkungan keluarga, tempat kerja, di perjalanan, di lingkungan masyarakat, ataupun di mana saja manusia berada. Sebab pengertian aman sendiri adalah tidak ada gangguan yang mempersulit keadaan. Kalau tidak ada kesulitan yang ditemui, tidak ada gangguan situasi dan kondisi terasa aman membuat hatipun merasa tenang dan damai. Kebutuhan akan rasa aman berhubungan dengan jasmani penanggung dapat berupa kesehatan atau kecelakaan.⁶

Pemenuhan kebutuhan rasa aman sehingga dapat terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan (kecelakaan) dalam diri individu satu dengan lainnya berbeda. Perbedaan tersebut terdapat pada keadaan fisik, psikis, dan perbedaan jenis kelamin.⁷

- a. Aspek fisik berhubungan dengan keadaan tubuh yang meliputi tubuh sehat atau tidak sehat, tubuh mengalami cacat atau tidak. Tubuh dalam keadaan sehat sehingga dalam melakukan suatu aktivitas akan berjalan baik. Lain dengan kondisi tubuh yang sakit atau kurang sakit dapat menyebabkan tenaga kerja mengalami kesulitan, mudah capek, mengantuk dan sebagainya. Sedangkan cacat tubuh yang dimaksud adalah tubuh pembelajar tidak normal

⁶ *Ibid.*

⁷ Singgih D. Gunarso dan Yulia Singgih Gunarso, *Psikologi Anak, Remaja, dan Keluarga*, Jakarta, Gunung Mulia Agung, 1997, hal. 126.

atau kurang sempurna seperti: penglihatan kurang, pendengaran terganggu, bisu dan sebagainya.

- 2) Aspek psikologis merupakan faktor yang berasal dari dalam individu yang bersifat psikis berhubungan dengan keadaan jiwa atau rohani antara lain perhatian, pengamatan, tanggapan, fantasi, ingatan, berpikir, dan motivasi.
- 3) Aspek perbedaan jenis kelamin, wanita dan pria mempunyai perbedaan, perbedaan-perbedaan yang membedakan antara wanita dengan pria tersebut meliputi : 1) cara memandang dan melihat suatu hal, 2) perbedaan sifat, mental dan emosi serta rasio, 3) wanita memiliki naluri keibuan dan 4) wanita pada hakekatnya memiliki derajat kematangan emosi yang berbeda dengan pria.

Tenaga kerja dalam melakukan suatu pekerjaan akan berhadapan dengan adanya bahaya-bahaya yang dapat ditimbulkan oleh mesin, pesawat, alat kerja, bahan dari proses pengolahannya, keadaan tempat kerja, lingkungan, cara melakukan pekerjaan, karakteristik dan mental dari pada pekerjaan harus dapat dihindari sedini mungkin untuk dapat mencegah timbulnya bahaya yang lebih luas lagi.

Menurut Sugiyanto perusahaan telah melakukan pencegahan timbulnya bahaya saat buruh bekerja sehingga buruh akan merasa aman saat bekerja. Adapun usaha-usaha yang dilakukan oleh perusahaan ada empat, yaitu penyediaan alat perlindungan diri saat bekerja berupa penutup mulut (masker) dan meletakkan mesin-mesin yang berbahaya ditempatkan pada tempat yang aman jauh dari keramaian karyawan yang sedang bekerja. Dalam hal ini perusahaan

telah berupaya semaksimal mungkin agar keselamatan kerja tetap terjamin. Untuk itu berbagai cara telah ditempuh termasuk penyediaan alat-alat perlindungan diri yang harus dipergunakan oleh tenaga kerja pada waktu menjalankan tugas-tugasnya, sehingga dengan demikian bahaya kecelakaan kerja akan dapat dihindari sekecil mungkin dan karyawan akan merasa aman saat bekerja.

2. Jaminan Kematian

Jaminan kematian adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja yang meninggal dunia atau karena penyakit. Jaminan sosial kematian tenaga kerja sebagai pihak penerima sejumlah pembayaran atau uang dari perusahaan sebagai rasa peduli terhadap tenaga kerja adalah ahli waris, besar kecilnya jaminan sosial kematian didasarkan atas jabatan tenaga kerja dan lama pengabdian di perusahaan.

Jaminan sosial kematian yang umum diberikan perusahaan CV Dhadi Agung kepada tenaga kerja yang meninggal dapat berupa biaya pemakaman. Biaya pemakaman ini sebagai rasa kepedulian perusahaan kepada anggota keluarga yang pekerjaannya meninggal dunia.⁸

Lebih jelasnya Sugiyanto menjelaskan bahwa besarnya uang bantuan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang meninggal dunia perusahaan mengambil kebijakan sebagai berikut:

- a. Apabila pekerja meninggal dunia, maka perusahaan memberikan ahli warisnya atas uang duka sebesar Rp 600.000,00
- b. Untuk anak, istri atau suami sah karyawan meninggal dunia, maka perusahaan memberikan ahli warisnya atas uang duka sebesar Rp 300.000,00

⁸ Sugiyarto, Wakil Kepala PT Dadi Agung, Wawancara, 27 Agustus, 2006.

Untuk mendapatkan bantuan dana kelahiran dan uang duka seperti tersebut di atas, pekerja atau ahli warisnya harus mengajukan surat permohonan dilampiri surat kematian dari bagian bidang perusahaan berwenang atas persetujuan pimpinan. Selain itu, apabila ada kematian dari anggota pekerja, pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja lainnya untuk melayat dengan ketentuan bagi shift yang sedang bertugas, maka atasan dapat mengirimkan perwakilannya.

Karyawan yang sudah diikuti oleh perusahaan dalam daftar Jamsostek, maka karyawan tersebut akan memperoleh jaminan dari dua tempat, yaitu:

- a. Karyawan memperoleh jaminan dari pihak Jamsostek sesuai dengan ketentuan dari Jamsostek, dan
- b. Karyawan mendapat bantuan uang duka dari perusahaan sesuai dengan ketentuan di atas yang dijelaskan oleh pihak perusahaan (apabila yang meninggal karyawan maka perusahaan memberikan bantuan sebesar Rp 600.000,00 dan apabila keluarga karyawan perusahaan memberikan bantuan sebesar Rp 300.000,00)

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa CV Dhadi Agung sebagai salah satu perusahaan yang telah memberikan jaminan kematian kepada karyawan dan anggota keluarga karyawan sebagai rasa kepedulian dan perhatian perusahaan kepada karyawannya.

3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Kesehatan tenaga kerja berkaitan fisik atau berhubungan dengan keadaan tubuh yang sehat. Tubuh yang sehat akan dapat dimiliki oleh tenaga kerja apabila kebutuhan yang diperlukan tubuh dapat terpenuhi. Sudah menjadi tanggung jawab

pribadi untuk merawat diri sendiri. Merawat tidak hanya sekedar memberi makan tetapi juga menjaga dan memberikan perlindungan diri sendiri dari segala macam penyakit serta segala macam gangguan yang dapat mencelakakan diri sendiri.

Perlindungan kesehatan dapat dilakukan dengan memakan makanan-makanan yang bergizi. Arti makanan bergizi adalah makanan yang memenuhi syarat bagi kesehatan tubuh. Makanan yang bergizi tidak harus dibeli dengan harga mahal. Makanan yang bergizi dapat diperoleh dengan harga yang murah. Makanan yang bergizi penting manfaatnya bagi tenaga yaitu untuk meningkatkan daya tahan tubuh dan menjaga kesehatan. Tenaga kerja membutuhkan makanan yang bergizi tinggi untuk menjaga stamina.

Bagi tenaga kerja yang sakit perlu mendapat perhatian dari perusahaan dengan memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan. Jaminan pemeliharaan kesehatan adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja untuk pemeliharaan kesehatan. Adapun wujud jaminan kesehatan tersebut berupa:

- a. Biaya pemeriksaan
- b. Biaya pengobatan
- c. Memberikan makanan yang bergizi.¹⁰

Jaminan kesehatan merupakan hak tenaga kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menuliskan bahwa Pasal 86 ayat (1) huruf a kesehatan kerja merupakan hak tenaga kerja sebagai wujud perlindungan tenaga kerja dilanjutkan Pasal 86 ayat (2) yang berbunyi: “Untuk melindungi kesehatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan

¹⁰ Ibid.

kerja”. Jadi, perlindungan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja dalam melindungi kesehatan dapat berfungsi untuk meningkatkan produktivitas kerja yang optimal.

Tenaga kerja yang jatuh sakit, mendapat kecelakaan, atau karena kematian akan berakibat pada penerimaan upah yang diterima tidak dapat utuh sebagaimana biasa. Sebagai rasa kepedulian perusahaan terhadap tenaga kerja penting untuk memberikan jaminan sosial bagi tenaga kerja atau karyawan yang jatuh sakit, mendapat kecelakaan, atau mati. Hal ini searah dengan pengertian jaminan sosial merupakan kepastian akan diterimanya suatu penghasilan yang tidak diterima lagi karena kehilangan pekerjaan, sakit atau mendapat kecelakaan dan merupakan sebagai hak tenaga kerja untuk mendapatkan perlindungan, keamanan, dan keselamatan kerja yang memadai.

4. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua atau pensiun menurut Sugiyanto perusahaan mengambil kebijakan bahwa jaminan hari tua hanya diberikan kepada karyawan yang dinilai banyak berjasa pada perusahaan atau karyawan yang memegang jabatan penting, seperti wakil direktur. Adapun jaminan hari tua bagi karyawan tidak diberikan. Jaminan hari tua untuk karyawan berupa pesangon dari Jamsostek dan ini merupakan fungsi perusahaan mendaftarkan buruhnya ikut Jamsostek.

Ikutnya karyawan dalam daftar Jamsostek sesuai dengan tujuan jamsostek yang pada hakikatnya memberikan kepastian secara hukum berlangsungnya arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya sebagai ganti sebagian penghasilan yang hilang. Adapun maksud Jamsostek sebagai suatu perlindungan

bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti biaya sebagian dari penghasilan yang hilang/berkurang dan pelayanan sebagai akibat dari peristiwa yang dilalui oleh pekerja. Tujuan Jamsostek adalah untuk memberikan suatu jaminan sosial (*social security*), bukan untuk mencari keuntungan. Secara garis besar aspek-aspek Jamsostek meliputi yaitu. memberi perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja dan keluarganya dan sebagai penghargaan terhadap tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya bagi perusahaan yang bersangkutan.

Adanya tujuan tersebut bagi karyawan di CV Dhadi Agung yang tidak memperoleh jaminan hari tua mendapat ganti dari Jamsostek yang berupa uang akhir ikatan karyawan sebagai anggota Jamsostek.

C. Perlindungan Hukum Kepada Karyawan Diberikan Oleh Pemerintah Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Berdasarkan paparan pada permasalahan sebelumnya dapat diketahui bahwa CV Dhadi Agung dalam kewajibannya memberikan keselamatan kerja bagi buruh sesuai Pasal 86 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan bunyinya:

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
- (a) keselamatan dan kesehatan kerja;
 - (b) moral dan kesusilaan; dan
 - (c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

1. Perlindungan Ekonomis dalam Bentuk Upah

Upah adalah bayaran yang berupa uang pada diri seseorang setelah orang yang menerima bayaran tersebut melakukan suatu pekerjaan atau memberikan tenaga dan pikiran sehingga dapat menyelesaikan suatu pekerjaan Upah dalam pengertian yang demikian ini meliputi gaji, bonus, komisi, uang lembur, uang jasa, dan lain-lain.

Sistem pengupahan yang dilakukan CV Dhadi Agung adalah menurut waktu, yaitu perusahaan membayar upah karyawan menurut waktu yang dihabiskan saat bekerja dalam waktu per bulan. Artinya perusahaan membayar upah buruh tiap satu bulan sekali. Besarnya upah yang diterima buruh berdasarkan UMR. Saat ini upah buruh setiap bulannya sebesar Rp 525.000,00 (Lima ratus ribu dua puluh lima rupiah). Upah tersebut dapat bertambah apabila buruh melakukan kerja lembur, sebab perusahaan memberikan upah lembur tersendiri bagi buruh.

Alex s. Nitisemito dalam bukunya *Management Personalia* mengemukakan beberapa cara untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai atau tenaga kerja agar produktif, yaitu:¹⁹

- a. memberi gaji yang cukup,
- b. memperhatikan kebutuhan rohani pegawai,
- c. sekali-sekali menciptakan suasana santai,
- d. memperhatikan harga diri pegawai,
- e. menempatkan pegawai pada posisi yang tepat,
- f. memberi kesempatan untuk maju,

¹⁹ Saksono Slamet, *Adminitrasi Kepegawaian*, Yogyakarta, Liberty, 1993, hal. 45.

- g. memupuk perasaan aman menghadapi masa depan,
- h. mengusahakan loyalitas pegawai,
- i. mengajak berunding para pegawai,
- j. memberi intensi secara terarah,
- k. memberi fasilitas yang menyenangkan.

Dari sebelas cara untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan kerja agar produktif memberi upah yang cukup menduduki tempat tertinggi sehingga upah merupakan faktor dominan yang memungkinkan seseorang bersedia untuk kepentingan perusahaan atau berusaha produktif untuk kepentingan perusahaan.

2. Perlindungan Sosial dalam Bentuk Jaminan Kesehatan Kerja

Perlindungan jaminan kesehatan diberikan kepada pekerja saat melakukan pekerjaan. Adapun perlindungan sosial dalam bentuk jaminan kesehatan kerja di CV Dhadi Agung, antara lain:²⁰

- a. Memperoleh penerangan cukup dan sesuai

Penerangan pada CV Dhadi Agung Semarang menggunakan jenis sumber penerangan, yaitu penerangan alam yang bersumber dari cahaya matahari yang masuk melalui atap-atap dan dinding-dinding yang sebagian terbuat dari mika dan penerangan buatan dimana penerangan buatan ini digunakan apabila penerangan alam tidak memungkinkan untuk digunakan misalnya pada saat cuaca mendung atau pada waktu malam hari. Penerangan buatan diperoleh dari lampu-lampu mercuri yang terletak di langit-langit ruangan pabrik.

²⁰ Darmadi, *Op. Cit.*

Secara umum dapat dikatakan bahwa penerangan tersebut telah sesuai dengan maksud dan tujuan dan ketentuan undang-undang keselamatan kerja, yaitu untuk melindungi mata para tenaga kerja dari kemungkinan terlalu lelah atau keletihan mata.

b. Menyelenggarakan udara, suhu dan lembab udara yang baik

Menyelenggarakan ini merupakan suatu cara untuk meniadakan debu-debu yang bersifat eksplosif dan pergantian suhu udara. Sebab dalam ruangan yang pengap akan dapat menyebabkan kelelahan sehingga kreativitas kerja akan menurun.

Mengenai penyegaran udara, suhu dan lembab udara CV Dhadi Agung setiap tempat kerja dibuat dan diatur sedemikian rupa, sehingga tidak mengganggu kesehatan dan mempengaruhi produktivitas kerja. Ventilasi udara dapat dilakukan dengan dua cara yaitu secara alami dan secara buatan.

Secara alami dengan memanfaatkan aliran udara bebas melalui ruangan-ruangan pabrik dengan beberapa pintu besar yang terbuka. Sedangkan ventilasi buatan menggunakan alat khusus seperti kipas angin atau AC (*Air Conditioner*). Penggunaan kipas angin ini dapat membantu mengatur suhu dalam ruangan pabrik, karena kipas angin dapat menurunkan suhu yang terlalu panas akibat pengaruh kerja mesin-mesin hingga tingkat yang tidak mengganggu kenyamanan bekerja.

c. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.

Dengan melakukan-melakukan upaya seperti menempatkan tanda-tanda larangan merokok di tempat-tempat tertentu yang sekiranya berbahaya dan

untuk menjaga hal-hal yang tidak diinginkan seperti kebakaran perusahaan menyediakan alat pemadam kebakaran di tempat-tempat yang dekat dengan rawan kebakaran.

3. Perlindungan Teknis

Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan demikian, tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:²¹

- a. Melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja.
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/karyawan
- c. Agar pekerja/karyawan dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya.
- d. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Tenaga kerja dalam melakukan suatu pekerjaan akan berhadapan dengan adanya bahaya-bahaya yang dapat ditimbulkan oleh mesin, pesawat, alat kerja, bahan dari proses pengolahannya, keadaan tempat kerja, lingkungan, cara melakukan pekerjaan, karakteristik dan mental dari pada pekerjaan harus dapat dihindari sedini mungkin untuk dapat mencegah timbulnya bahaya yang lebih luas lagi.

^{2 1} Abdul Khakim, *Pengantar Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003, hal. 62.

a. Penyediaan Alat Perlindungan Diri

Alat-alat perlindungan diri, meliputi :

- Pakaian kerja
- Penutup mulut
- Masker

Untuk menghindari timbulnya bahaya kecelakaan kerja, maka pihak perusahaan telah berupaya semaksimal mungkin agar keselamatan kerja tetap terjamin. Untuk itu berbagai cara telah ditempuh termasuk penyediaan alat-alat perlindungan diri yang harus dipergunakan oleh tenaga kerja pada waktu menjalankan tugas-tugasnya, sehingga dengan demikian bahaya kecelakaan kerja akan dapat dihindari sekecil mungkin.

b. Adanya Alat Pengaman Dalam Peralatan Kerja.

Peralatan kerja yang digunakan oleh CV Dhadi Agung untuk melakukan kegiatan usahanya adalah mesin-mesin. Beberapa bagian tertentu dari mesin-mesin itu merupakan bagian yang berbahaya bagi manusia dan dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Oleh karena itu untuk mesin-mesin yang berbahaya disertai dengan alat pengaman yang terdapat pada mesin itu sendiri. Perlengkapan pengaman mesin telah menjadi bagian integral dari mesin yang di buat. Artinya tiap mesin telah dilengkapi pengamannya.

c. Alat perlindungan diri

Pencegahan kecelakaan selain diupayakan dengan pemasangan alat pengaman pada beberapa bagian mesin, juga ada kalanya disertai dengan alat perlindungan diri yang dikenakan pada tubuh tenaga kerja. Penyediaan

perlengkapan perlindungan diri merupakan kewajiban perusahaan, sebagaimana diatur dalam pasal 14 sub c Undang-undang keselamatan kerja sebagai berikut:

“Pengurus diwajibkan menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai atau ahli keselamatan kerja”.

Keselamatan kerja pada CV Dhadi Agung telah memenuhi persyaratan kerja yang telah ditentukan dalam pasal 86 Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini selain berkaitan dengan penyediaan fasilitas di atas juga berkaitan dengan tempat kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Mengenai pengadaan fasilitas atau sarana perlindungan diri CV Dhadi Agung telah memenuhi kewajibannya dengan melengkapi alat perlindungan diri sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan tenaga kerjanya. Pada CV Dhadi Agung terdapat beberapa fasilitas perlindungan diri yang telah tersedia di tempat kerja antara lain: penutup mulut, masker, kaos tangan.

Tenaga kerja yang ditimpa kecelakaan dapat berobat dan memperoleh perawatan di rumah sakit umum dengan biaya pengobatan yang ditanggung oleh perusahaan.

D. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Karyawan yang Mengalami Kecelakaan Saat Melakukan Pekerjaan

Obyek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental maupun sosial, sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.¹¹

Keamanan dan keselamatan kerja harus diperhatikan semua pihak, terutama pengusaha yang memimpin sebuah perusahaan yang membawahi tenaga kerja. Setiap kecelakaan yang menimpa diri tenaga kerja akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan dalam banyak hal, misalnya.¹²

1. Hilangnya jam kerja selama terjadi kecelakaan.
2. Pengeluaran biaya perbaikan atau penggantian mesin maupun alat-alat kerja.
3. Pengeluaran biaya pengobatan dan perawatan tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan.

Untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja perlu diambil usaha dan langkah pengamanan baik pengamanan fisik, ekonomis, maupun psikis. Usaha dalam langkah pengamanan ini dalam praktek disebut program keamanan dan keselamatan kerja.

Sebagai dasar hukum dibentuknya Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, khususnya pasal 10, yang berbunyi sebagai berikut:¹³

¹¹ Depnaker, *Undang-undang Keselamatan Kerja*, 1995. hal. 11.

^{1 2} Abdul Khakim, *Pengantar Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003, hal. 52

¹³ *Ibid.*

1. Menteri Tenaga Kerja berwenang membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja guna memperkembangkan kerja sama saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha/pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama dibidang keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka melancarkan usaha berproduksi.
2. Susunan Panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja, tugas dan lainnya ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Syarat-syarat pembentukan panitia pembina keselamatan dan kesehatan Kerja adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan yang mempunyai tenaga kerja lebih dari 500 orang wajib membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dengan jumlah anggota 12 orang. Jumlah tersebut terdiri 6 orang wakil unsur pengusaha/pimpinan perusahaan dan 6 orang wakil tenaga kerja. Dan dua orang diantaranya sebagai sekretaris.
- b. Perusahaan yang mempunyai tenaga kerja antara 100 orang sampai 500 orang wajib membentuk P2K3, dengan jumlah anggota 6 orang. Jumlah tersebut terdiri dari 3 orang wakil unsur pimpinan perusahaan dan 3 orang wakil unsur tenaga kerja. Dan 1 orang diantaranya sebagai sekretaris.
- c. Perusahaan yang mempunyai tenaga kerja 50 sampai 100 orang dengan:
 - Tingkat bahaya yang tinggi wajib membentuk P2K3 dengan jumlah anggota sesuai dengan butir 7b.
 - Tingkat bahaya yang rendah wajib mempunyai 1 orang ahli keselamatan dan kesehatan kerja.

Adapun jumlah karyawan di CV Dhadi Agung berjumlah 64 orang dari berbagai bagian sehingga CV Dhadi Agung wajib membentuk P2K3. Tugas pokok Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai suatu badan pertimbangan di tempat kerja ialah memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak kepada pengusaha/pengurus tempat kerja yang bersangkutan mengenai masalah-masalah keselamatan dan kesehatan kerja. Fungsi Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja ialah menghimpun dan mengolah segala data dan atau permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja yang bersangkutan, serta mendorong ditingkatkannya penyuluhan, pengawasan, latihan dan penelitian keselamatan dan kesehatan kerja.¹⁴

Pembentukan Panitia Kesehatan dan Keselamatan diwajibkan di perusahaan. Tujuannya adalah peningkatan keselamatan melalui kerja sama bipartit, yaitu pengusaha dan buruh. Panitia keselamatan harus memegang peranan dalam menciptakan saling pengertian dan kerja sama yang baik di antara pengusaha dan buruh demi keselamatan. Sebagaimana dikemukakan, Panitia terdiri dari wakil-wakil pengusaha dan buruh. Wakil-wakil pengusaha harus meliputi staf yang erat bertalian usaha dan buruh. Wakil-wakil pengusaha harus meliputi staf yang erat bertalian dengan soal keselamatan, pimpinan kelompok dan dokter perusahaan.

Pengusaha dan atau pimpinan perusahaan melalui Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat memberikan pengertian dan kesadaran kepada semua petugasnya tentang arti pentingnya pelaksanaan pencegahan kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja. Sebaliknya pihak tenaga kerja dapat pula

¹⁴ Ibid.

mengemukakan pendapatnya kepada pihak pengusaha dan atau pimpinan perusahaan/tempat kerja.

CV Dhadi Agung telah membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) karena pihak perusahaan memandang sangat perlu mengingat tingkat bahaya yang dapat ditimbulkan dalam proses produksi, sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan obat-obatan tradisional atau jamu yang kegiatan kerjanya sebagian besar dilakukan pihak dalam pabrik. Oleh karena itu, pihak perusahaan CV Dhadi Agung membentuk sebuah Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), yang fungsinya adalah menghimpun dan mengolah segala data dan permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja yang bersangkutan, serta mendorong ditingkatkannya penyuluhan, pengawasan, latihan dan penelitian keselamatan dan kesehatan kerja.¹⁵

Kebutuhan rasa aman yang tidak terpenuhi sehingga mengakibatkan kecelakaan tenaga kerja pada saat bekerja perlu mendapat jaminan sosial kecelakaan. Jaminan kecelakaan kerja merupakan jaminan yang diberikan kepada pekerja atau tenaga kerja yang mengalami kecelakaan saat pekerja. Adapun hak-hak yang diperoleh oleh tenaga kerja dari perusahaan adalah:

1. Biaya pemeriksaan.
2. Biaya pengobatan .
3. Biaya perawatan.
4. Biaya rawat inap.¹⁶

¹⁵ Sugiyarto, *Op. Cit.*

¹⁶ *Ibid.*

Telah dimengerti bahwa hubungan kerja menurut Pasal 1 ayat (15) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu (karyawan) mengikatkan diri pada pihak yang lain (perusahaan), selama waktu tertentu dengan penentuan upah.

Hubungan kerja antara karyawan dengan merupakan hubungan timbal-balik. Artinya, ada pihak yang menerima dan melakukan prestasi. Misalnya, pihak pengusaha perusahaan menerima tenaga atau jasa karyawan, demikian juga sebaliknya buruh menerima upah atas tenaga yang dikeluarkan.

Dalam pelaksanaan hubungan kerja yang berupa pemenuhan hak dan kewajiban dari para pihak menimbulkan tanggung jawab bagi kedua belah pihak. Tanggung jawab merupakan kewajiban menanggung segala sesuatunya atau kalau ada sesuatu hal yang merugikan dapat dituntut, dipersalahkan dan diperkarakan. Perbuatan pengusaha atau karyawan yang telah merugikan pihak bersangkutan dapat diperkarakan secara hukum. Tidak melaksanakan suatu prestasi secara umum disebut wanprestasi. Wanprestasi yang berarti ketiadaan suatu prestasi dalam suatu perjanjian atau ketiadaan pelaksanaan janji berarti telah melanggar perjanjian yang telah disepakati bersama.

Tuntutan atau meminta ganti rugi dalam Perjanjian Kerja yang ditujukan oleh pihak yang lalai dengan kewajibannya merupakan perlindungan hukum bagi pihak yang terlibat. Ini tertuang dalam Pasal 1243 KUH Perdata tentang pergantian biaya yang lalai pada kewajiban, dengan bunyi lengkapnya: “Penggantian biaya, rugi dan

bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan, apabila si berutang, setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukan”.

Jadi, tanggung jawab memberikan perlindungan hukum pada pihak yang merasa dirugikan dapat menuntut ganti rugi pada pihak yang membuat rugi pihak lain.

Tuntutan ganti rugi ini juga dapat dilakukan oleh pihak karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Apabila perusahaan tidak memberikan kewajibannya untuk memberikan perawatan dan pengobatan kepada karyawan yang tertimpa musibah, karyawan dapat menuntut ganti rugi atas biaya rumah sakit dengan berlandaskan pada Perjanjian Kerja yang telah ditandatangani dan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab perusahaan (CV Dhadi Agung) kepada karyawan yang mengalami kecelakaan saat bekerja, antara lain:

1. Biaya pemeriksaan.
2. Biaya pengobatan .
3. Biaya perawatan.
4. Biaya rawat inap.

Apabila tanggung jawab tersebut tidak dilaksanakan oleh perusahaan, karyawan dapat menuntut ganti rugi. Ganti rugi yang diberikan perusahaan diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah dengan berdasar pada kesepakatan bersama.

E. Hambatan-hambatan yang Ditemui dan Cara Penyelesaian dalam Upaya Memberikan Perlindungan Kerja Pada Karyawan

Kewajiban-kewajiban yang dilakukan oleh CV Dhadi Agung tersebut di atas merupakan hak dari para buruh. Hak para buruh telah diterima, maka para buruh juga harus memenuhi kewajibannya yang merupakan hak pengusaha.

Kewajiban para buruh memberikan tenaga atau jasa kepada pengusaha sesuai Pasal 85 ayat (2) dan (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- (2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja atau karyawan untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/karyawan dengan pengusaha.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/karyawan yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.

Selain itu, karyawan juga wajib mentaati peraturan yang dibuat oleh pengusaha. Kewajiban buruh tersebut seperti datang tepat waktu dan melaksanakan kegiatan kerja sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh pengusaha.

Selama ini pihak CV Dhadi Agung telah melaksanakan kewajiban-kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Seperti membayar upah sesuai UMR, memberikan keselamatan keselamatan kerja bagi buruh dengan menyiapkan peralatan-peralatan saat buruh bekerja dan mengobati

karyawan yang sakit. CV Dhadi Agung juga telah melaksanakan kewajiban memberikan kesejahteraan bagi buruh dengan cara memasukkan ke Jamsostek.

Adapun pemenuhan kewajiban buruh ada sebagian kecil buruh yang melaksanakan tetapi tidak sesuai dengan isi perjanjian. Wanprestasi yang dilakukan oleh buruh tersebut yaitu pihak buruh melaksanakan, tetapi tidak secara semestinya atau tidak sebaik-baiknya. Maksudnya ada sebagian kewajiban yang dilaksanakan buruh ada juga yang tidak dilaksanakan oleh buruh. Seperti yang telah disebutkan dalam perjanjian. Tindakan wanprestasi dapat terjadi karena:

1. Kesengajaan
2. Kelalaian
3. Tanpa kesalahan (tanpa kesengajaan atau kelalaian).

Menurut Darmadi bahwa sebagian kecil karyawan yang melaksanakan kewajiban tetapi tidak sebaik-baiknya tersebut karena lalai saat melakukan pekerjaan dan kurang disiplin buruh dalam bekerja. Lalainya buruh terjadi pada saat buruh melakukan pekerjaan seperti buruh saat bekerja kurang konsentrasi sehingga mengakibatkan perusahaan menanggung kerugian. Buruh dalam bekerja tidak disiplin, seperti masuk bekerja sering terlambat atau tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan yang jelas.¹⁷

Wanprestasi yang dilakukan pihak buruh termasuk wanprestasi karena kelalaian. Sesuai model wanprestasi bagi pihak yang tidak memenuhi prestasinya dikatakan sebagai wanprestasi tidak sempurna memenuhi prestasi. Sebab pihak buruh telah memenuhi sebagian prestasi yang dilakukan yaitu melaksanakan pekerjaan, prestasi yang lain belum dilaksanakan yaitu tidak tidak bekerja dengan baik. Bentuk

¹⁷ Darmadi, Kepala Produksi CV Dhadi Agung, Wawancara, 27 Agustus, 2006.

wanprestasi yang dilakukan oleh pihak buruh sebagai wanprestasi. Dikatakan wanprestasi tidak sempurna memenuhi prestasi ini mengacu pada pendapat Kusumodihardjo yang menyatakan bahwa bentuk wanprestasi meliputi:

1. Wanprestasi berupa tidak memenuhi prestasi
2. Wanprestasi berupa terlambat memenuhi prestasi
3. Wanprestasi berupa tidak sempurna memenuhi prestasi
4. Wanprestasi berupa melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Wanprestasi yang dilakukan oleh karyawan karena kelalaian yang merugikan perusahaan. Dalam hal ini CV Dhadi Agung meminta ganti rugi atas kelalaian pihak karyawan merupakan konsekuensi atau resiko yuridis yang harus dipertanggungjawabkan oleh pihak yang lalai (karyawan). Pengertian resiko ialah kewajiban memikul kerugian yang disebabkan oleh kejadian (peristiwa) dari kesalahan salah satu pihak. Menurut hukum pihak yang menderita karena barang yang menjadi obyek perjanjian ditimpa oleh kejadian yang tidak disengaja atau lalai tersebut, maka pihak yang lalai diwajibkan memikul kerugian dinamakan pihak yang memikul resiko atas barang tersebut.¹⁸

Tuntutan ganti rugi oleh pihak CV Dhadi Agung merupakan tuntutan ganti rugi yang tetap, tak kurang dan tak lebih sesuai yang ditetapkan dalam perjanjian. Tuntutan ganti rugi ini searah dengan bunyi Pasal 1249 KUH Perdata, yaitu sebagai berikut: "Jika dalam suatu perikatan ditentukan, bahwa si yang lalai memenuhinya, sebagai ganti-rugi harus membayar suatu jumlah uang tertentu, maka kepada pihak

¹⁸ Ibid.

yang lain tak boleh diberikan suatu jumlah yang lebih maupun yang kurang dari jumlah itu”.

Tuntutan ganti rugi yang dilakukan oleh CV Dhadi Agung adalah tuntutan ganti-rugi tetap, sesuai dengan isi perjanjian dalam Pasal 1 ayat (2) dan telah memenuhi perundang-undangan (Pasal 1249 KUH Perdata). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa CV Dhadi Agung dalam kewajibannya memberikan keselamatan kerja bagi karyawan sesuai Pasal 86 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun cara yang dilakukan oleh Keselamatan kerja pada CV Dhadi Agung telah memenuhi persyaratan kerja yang telah ditentukan dalam pasal 86 Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini selain berkaitan dengan penyediaan fasilitas di atas juga berkaitan dengan tempat kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Bagi karyawan yang tidak mentaati tata tertib atau kurang disiplin saat bekerja, perusahaan memberikan peringatan secara lisan dan tertulis. Secara lisan dilakukan saat karyawan melakukan ketidakdisiplinan selama tiga kali. Apabila peringatan lisan tidak diindahkan oleh karyawan, pihak perusahaan memberikan peringatan secara tertulis. Peringatan dua kali secara tertulis tetap tidak dipedulikan, perusahaan mengambil tindak memecat karyawan yang tidak disiplin tersebut.

Langkah perusahaan baik meminta ganti rugi dan memberikan peringatan yang ada kemungkinan memecat karyawan dilakukan secara musyawarah. Sebab menyelesaikan masalah dengan cara musyawarah dapat menyelesaikan masalah dengan baik dan masing-masing pihak dapat merasa puas.

Pada dasarnya penyelesaian masalah secara musyawarah adalah penyelesaian yang sangat sesuai dengan kultur bangsa Indonesia sebagai “orang timur”, musyawarah sebagai kultur yang hidup dalam masyarakat dapat menyelesaikan permasalahan atau sengketa bisnis yang berhubungan dengan untung dan rugi secara ekonomis. Dalam hal penyelesaian masalah dengan cara musyawarah ini ada satu hal yang perlu diperhatikan, yaitu: “Ada satu hal yang mungkin sangat sulit untuk mewujudkan terciptanya musyawarah dalam suatu sengketa. Hal tersebut adalah para pihak pada umumnya menganggap remeh hal-hal kecil oleh satu pihak, tetapi dianggap materil oleh pihak lainnya. Hal-hal atau masalah yang kecil apabila tidak segera diselesaikan, maka masalah kecil akan berakibat pada membesarnya masalah sehingga terjadilah sengketa atau permasalahan yang tidak mungkin dapat diselesaikan dengan musyawarah”.²³.

Masalah kecil yang mungkin timbul dalam suatu perjanjian perlu mendapat perhatian dan harus diselesaikan secepatnya, sebab berawal dari masalah kecil yang tidak terselesaikan akan mengakibatkan masalah besar yang mungkin tidak dapat diselesaikan dengan jalan musyawarah. Dengan kata lain dalam penyelesaian masalah secara musyawarah dapat dipergunakan dengan memperhatikan masalah-masalah kecil yang ada.

Musyawarah yang dilakukan oleh perusahaan ditinjau dari sisi hukum pada asas perjanjian termasuk asas itikad baik. Hal ini sesuai dengan apa yang diutarakan oleh pimpinan buruh yang mengatakan: “Dari awal semula usaha ini pertama kali dilakukan pihak kami berdasar pada itikad baik. Itikad baik sebagai dasar usaha kami ini untuk membina hubungan dengan buruh untuk itu setiap permasalahan atau

²³ Hasanuddin Rahman, Op. Cit. hal. 25

kesepakatan dalam perjanjian didasarkan atas mufakat”. Itikad baik diwaktu membuat suatu perjanjian berarti kejujuran. Orang yang beritikad baik menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada pihak lawan, yang dianggap jujur dan tidak menyembunyikan sesuatu yang buruk di kemudian hari dapat menimbulkan kesulitan-kesulitan.

Itikad baik terdapat pada Pasal 1343 KUH Perdata; Pasal ini menunjuk pada itikad baik daripada pihak dalam perjanjian. Itikad baik sebagai salah satu dari syarat sahnya perjanjian, keberadaannya tidak hanya pada saat pelaksanaan perjanjian saja, tetapi jauh sebelum itu, yaitu pada saat perjanjian akan dibuat (Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata). Maka dengan menyelidiki maksud kedua belah pihak, dapat diketahui ada tidaknya itikad dari para pihak dalam perjanjian tersebut. Pasal 1338 KUH Perdata menyatakan bahwa pada hakikatnya itikad baik ini bertujuan melindungi seseorang dari perbuatan-perbuatan para pihak yang terlibat dalam perjanjian sehingga dapat terhindar dari kesulitan atau kerugian.

Uraian di atas memberikan pemahaman bahwa dalam pelaksanaan sehubungan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja di CV Dhadi Agung antara perusahaan dengan buruh terjadi wanprestasi yang dilakukan oleh buruh. Dalam hal ini buruh tidak melaksanakan kewajiban dalam mentaati peraturan (tidak sesuai dengan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

CV Dhadi Agung merupakan salah satu perusahaan kayu sampai sekarang tetap bertahan dalam persaingan bisnis. CV Dhadi Agung dapat bertahan karena menjaga menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan dan bahan kayu. Selain itu, CV Dhadi Agung juga menjalin kerja sama yang baik dengan para buruh. Adanya perjanjian akan menimbulkan hak, kewajiban, dan tanggung jawab pengusaha dan buruh sehingga akan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.

Berdasarkan uraian pada bab III yang membahas perlindungan hukum bagi karyawan CV Dhadi Agung setelah diberlakukan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Jaminan kesejahteraan perusahaan terhadap karyawan

Jaminan kesejahteraan perusahaan terhadap karyawan setelah diberlakukan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasar pada undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang Jamsostek. Adapun jaminan kesejahteraan perusahaan yang diberikan kepada karyawan, yaitu:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja, perusahaan telah melakukan upaya-upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan seperti karyawan saat bekerja diharuskan memakai masker dan menempatkan mesin-mesin berbahaya di tempat yang aman.

- b. Jaminan Kematian, perusahaan memberikan jaminan kematian bagi karyawan yang meninggal dunia sebesar Rp 600.000,00 dan bagi anggota keluarga karyawan yang meninggal diberikan bantuan sebesar Rp 300.000,00.
 - c. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, perusahaan memberikan uang ganti biaya ke rumah sakit bagi karyawan yang sakit dan memberikan uang makan yang nilai sama untuk memperoleh makanan bergizi.
 - d. Jaminan hari tua, perusahaan mengambil kebijakan memberikan pensiun hanya pada karyawan yang banyak berjasa dan karyawan yang memiliki prestasi tinggi di perusahaan.
2. Perlindungan hukum yang diberikan kepada karyawan
- a. Perlindungan ekonomis dalam bentuk upah

Sistem pengupahan yang dilakukan CV Dhadi Agung adalah menurut waktu, yaitu perusahaan membayar upah karyawan menurut waktu yang dihabiskan saat bekerja dalam waktu per bulan. Artinya perusahaan membayar upah buruh tiap satu bulan sekali. Besarnya upah yang diterima buruh berdasarkan UMR. Saat ini upah buruh setiap bulannya sebesar Rp 525.000,00 (Lima ratus ribu dua puluh lima rupiah).
 - b. Perlindungan sosial dalam bentuk jaminan kesehatan kerja
 - 1) Memperoleh penerangan cukup dan sesuai
 - 2) Menyelenggarakan udara, suhu dan lembab udara yang baik
 - c. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.

- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/karyawan guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Pada CV Dhadi Agung terdapat beberapa fasilitas perlindungan diri yang telah tersedia di tempat kerja antara lain : penutup mulut, masker, kaos tangan.

3. Tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan

Untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja perlu diambil usaha dan langkah pengamanan baik pengamanan fisik, ekonomis, maupun psikis. Usaha dalam langkah pengamanan ini dalam praktek disebut program keamanan dan keselamatan kerja.

Jaminan kecelakaan kerja merupakan jaminan yang diberikan kepada pekerja atau tenaga kerja yang mengalami kecelakaan saat bekerja. Adapun hak-hak yang diperoleh oleh tenaga kerja dari perusahaan adalah:

- a. Biaya pemeriksaan.
 - b. Biaya pengobatan .
 - c. Biaya perawatan.
 - d. Biaya rawat inap.
4. Hambatan-hambatan dan cara penyelesaian perusahaan dalam upaya memberikan perlindungan hukum kepada karyawan

Keselamatan kerja pada CV Dhadi Agung telah memenuhi persyaratan kerja yang telah ditentukan dalam pasal 86 Undang-Undang

No. 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini selain berkaitan dengan penyediaan fasilitas di atas juga berkaitan dengan tempat kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Bagi buruh yang tidak mentaati tata tertib atau kurang disiplin saat bekerja, perusahaan memberikan peringatan secara lisan dan tertulis. Secara lisan dilakukan saat buruh melakukan ketidakdisiplinan selama tiga kali. Apabila peringatan lisan tidak diindahkan oleh buruh, pihak perusahaan memberikan peringatan secara tertulis. Peringatan dua kali secara tertulis tetap tidak dipedulikan, perusahaan mengambil tindak memecat buruh yang tidak disiplin tersebut. Perusahaan akan memecat karyawan berdasarkan musyawarah yang dilakukan oleh perusahaan ditinjau dari sisi hukum pada asas perjanjian termasuk asas itikad baik.

B. Saran-saran

1. Perusahaan

Bagi pihak Pada CV Dhadi Agung disarankan untuk meningkatkan pelaksanaan sistem kerja yang sudah diterapkan meningkatkan kewajiban-kewajibannya sebagai pengusaha sehingga dapat menjalin dan membina hubungan kerja dengan buruh dapat berjalan baik. Hubungan kerja yang baik merupakan langkah awal untuk memberikan perlindungan hukum bagi karyawan.

2. Karyawan

Bagi pihak karyawan, disarankan sebelum menandatangani perjanjian untuk membaca isi perjanjian kerja secara cermat dan teliti

sehingga dapat memahami isi perjanjian hubungan kerja dengan baik. Isi perjanjian hubungan kerja yang dapat dipahami oleh buruh akan meningkatkan tentang kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan dan hak yang harus diterima dalam hubungan kerja. Pemahaman hak-hak dalam perjanjian kontrak kerja dapat dipergunakan sebagai sarana mendapatkan perlindungan secara hukum.